



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional e identidad institucional en la  
Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres”. Ayacucho  
2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Br. CHUCHÓN MORALES, Oswaldo

**ASESOR:**

Dr. QUISPE HUAYTA Agustín

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

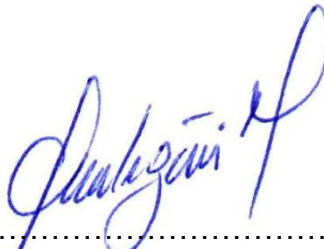
Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ–2018**

**Página del Jurado**



.....  
Mg. Nelly Roxana Carranza Yuncar  
Presidenta



.....  
Dr. Oswal Arostegui Melgar  
Secretario



.....  
Dr. Agustín Quispe Huayta  
Vocal

A mi esposa y mi hija por el denodado esfuerzo entregado en el logro de mis objetivos profesionales.

Oswaldo

## **Agradecimiento**

Al Dr. César Acuña Peralta, por su compromiso y dedicación en la formación especializada de maestros con vocación de servicio.

A la Universidad César Vallejo, por la forma sistemática y planificada de organizar, desarrollar y evaluar el Programa de Maestría en Administración de la Educación.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por el entusiasmo y profesionalismo demostrado en el desarrollo del Programa de Maestría

Al Dr. Agustín Quispe Huayta, por su paciencia y responsabilidad en las reuniones de trabajo programados en el proceso de asesoramiento de tesis.

Al personal docente de la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres”, por su desprendimiento en el acopio y registro de los datos.

El autor

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Liderazgo transformacional e identidad institucional en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres”. Ayacucho 2018”, con la finalidad de determinar la relación entre las competencias gerenciales y la imagen institucional en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

## Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Presentación .....	vi
Índice .....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	16
1.3.1. Liderazgo transformacional.....	16
1.3.2. Identidad institucional .....	21
1.4. Formulación del problema.....	25
1.5. Justificación del estudio .....	26
1.6. Hipótesis .....	27
1.7. Objetivos.....	27
II. MÉTODO .....	29
2.1. Diseño de investigación .....	30
2.2. Variables, operacionalización.....	30
2.3. Población y muestra.....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	33
2.5. Métodos de análisis de datos.....	35
2.6. Aspectos éticos.....	35
III. RESULTADOS.....	37
3.1. A nivel descriptivo .....	38

3.2. A nivel inferencial.....	42
3.2.1. Prueba de normalidad.....	42
3.2.2. Prueba de hipótesis .....	43
3.2.2.1. Para la hipótesis general .....	43
3.2.2.2. Para la hipótesis específica 1 .....	44
3.2.2.3. Para la hipótesis específica 2 .....	45
3.2.2.4. Para la hipótesis específica 3 .....	46
IV. DISCUSIÓN.....	47
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES.....	53
VII. REFERENCIAS.....	55
ANEXOS	

## RESUMEN

Para organizar sistemáticamente el estudio se ha formulado el objetivo: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad institucional: El enfoque utilizado corresponde a los lineamientos metodológicos de la investigación cuantitativa. Para organizar cada uno de los procedimientos de la investigación se ha utilizado el diseño descriptivo correlacional. Las unidades de estudio que han proporcionado información vienen a ser 224 docentes y administrativos quienes fueron considerados como población de estudio. El tamaño de la muestra fue determinado utilizando fórmulas estadísticas, las mismas que registraron un total de 142 profesionales que laboran en la institución educativa tomado como área de estudio. La organización técnica de los procedimientos para el recojo de datos utilizó la técnica de la encuesta, mientras que el registro de la información fue posible gracias a la aplicación y elaboración del cuestionario. Los resultados afirman que 52,1% (74) sostiene que tanto el liderazgo transformacional como la identidad institucional son buenos. Las conclusiones registran que existe relación directa alta entre las variables de estudio. ( $Tau_b=0,677$ ;  $p\_valor=0,000 < \alpha(0,05)$ ).

### **Palabras claves:**

Liderazgo transformacional, identidad institucional



## **ABSTRACT**

To systematically organize the study, the objective has been formulated: to determine the relationship between transformational leadership and institutional identity: The approach used corresponds to the methodological guidelines of quantitative research. To organize each of the research procedures, the correlational descriptive design has been used. The study units that have provided information come to be 224 teachers and administrators who were considered as a study population. The size of the sample was determined using statistical formulas, which were recorded by a total of 150 professionals working in the educational institution taken as the study area. The technical organization of the procedures for data collection used the technique of the survey, while the registration of the information was possible thanks to the application and preparation of the questionnaire. The results affirm that 52.1% (74) maintain that both transformational leadership and institutional identity are good. The conclusions show that there is a high direct relationship between the study variables. ( $\tau_b = 0,677$ ;  $p\_value = 0,000 < \alpha (0,05)$ ).

### **Key words:**

Transformational leadership, institutional identity.

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad problemática**

Muchos estudios desarrollados en diferentes zonas de los países de Sudamérica han observado que los problemas que aquejan a las instituciones educativas se circunscriben a la limitada y bajísimo nivel de identidad institucional que tienen los docentes, lo que genera desinterés, desmotivación por el trabajo que realizan, lo que se refleja en un servicio de calidad que toma en cuenta las necesidades y las demandas de los estudiantes.

La identidad institucional es la base para que los docentes y los estudiantes hagan suyo los objetivos y las metas que la organización registra en la misión y la visión institucional, por lo tanto, cuando los agentes educativos comprendidos en el área de estudio de la institución educativa no se identifican con su institución, es poco probable que todos los procesos educativos alcancen a desarrollar un trabajo eficiente y eficaz.

La pérdida de identidad institucional por parte de todos los agentes educativos se debe a muchos factores, tales como la ineficiencia del personal directivo en la conducción y gestión de la institución educativa, la controversia o discrepancias entre los agentes educativos, el escaso reconocimiento del personal directivo de la labor que realiza el docente, los estilos de gestión que no prioriza la gestión del talento humano, etc.

Como podemos apreciar la identidad institucional demanda el establecimiento de lazos afectivos entre docentes, personal directivo, estudiantes y padres de familia, por lo que es necesario buscar mecanismos y estrategias que permitan afianzar los niveles de identidad institucional por parte de los docentes, para asegurar de esta manera que la mayoría del personal que labora en la institución despliegue todas sus potencialidades y competencias en el logro de los objetivos institucionales.

Por otra parte debemos manifestar que otro de los problemas que afectan a las instituciones educativas de nuestro país es a falta de liderazgo del personal directivo y docente para organizar, ejecutar y evaluar las

actividades técnico pedagógicas que se desarrollan en la institución educativa.

Muchas veces la falta de liderazgo genera muchos problemas porque la gestión institucional y administrativa no se desarrolla con eficiencia y eficacia, debido a que no existe criterio técnico para organizar en forma efectiva cada una de las actividades programadas, razón por la cual no se logra alcanzar las metas y los objetivos previstos.

La falta de liderazgo origina que muchos de los docentes no se comprometan ni asuman responsabilidades por lo que los procesos educativos se ven perjudicados, porque la falta de entusiasmo y motivación determinan la calidad del trabajo realizado.

En la Institución Educativa Mariscal Cáceres de Ayacucho, la gestión directiva que dirige la institución actualmente viene implementando una política de compromiso e identificación con el logro de los objetivos institucionales en ese sentido las políticas que se asumen consideran criterios de liderazgo transformacional lo que ha servido que la mayoría de las actividades programadas logren alcanzar los objetivos previstos, beneficiando de esta manera los procesos y la calidad de atención del servicio prestado.

La dificultad más latente que se puede observar en la institución educativa tomada como área de estudio es la falta de identidad institucional, la misma que genera problemas en todos los procesos sean estos a nivel institucional, administrativo y pedagógico, limitando el servicio que presta la institución a sus beneficiados que en suma representan el logro de los objetivos curriculares, de tal forma que la institución pueda asegurar la formación e instrucción de los estudiantes.

Las interrogantes que se formulan y que guían todo el proceso investigativo se resumen de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional? ¿qué relación existe entre el estilo de liderar la institución y los compromisos institucionales?. Es por ello que se plantea

como objetivo general para la presente investigación ddeterminar la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad institucional en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.

## 1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Guzmán (2016) presentó a la Universidad de Monterrey el trabajo de investigación titulado: Liderazgo transformacional y el desarrollo de la identidad institucional en instituciones educativas públicas del Estado de Guanajuato. Para la realización de este estudio se utilizó las estrategias consideradas en el diseño descriptvo correlacional. La muestra de estudio estuvo comformada por 65 docentes. El recojo de la información así como el respectivo registro de los datos se viabilizó gracias a la aplicación de la encuesta y el cuestionario. Las conclusiones afirman que, existe relación directa signifiativa entre las variables de estudio ( $Tau_b=0,457$ ;  $p\_valor=0,000 < \alpha(0,05)$ ) lo que significa que la mayoría de los docentes consideran que una gestión directiva basada en criterios propuestos en el enfoque del liderazgo transformacional garantiza una gestión transparente y efectiva.

Luján (2016) sistematizó un trabajo de investigación titulado: Influencia del liderazgo transfomacional y la calidad de los procesos educativos en la IEP "José zapata" de Querétaro, México. Los procesos de investigación empleados en el desarrollo de este estudio fueron aquellos exigidos por el diseño descriptivo correlacional. La población y la muestra considerada en la realización del estudio estuvo conformada por 65 docentes. Para el registro de información y datos fueron necesario hacer uso de la técnica de la encuesta y el cuestionario respectivamente. Las conclusiones afirman que existe relación directa entre las variables en razón de que el valor de  $\rho=0,684$ , mientras que el  $p\_valor=0,002$ , lo que significa que los procesos educativos se ven favorecidos debido a que en la institución educativa se han implementado nuevas formas de gestión que priorizan el desarrollo del

potencial humano, habiendo logrado de esta manera que los niveles de identidad institucional sean los más adecuados.

#### A nivel nacional

Mendoza (2014) realizó un estudio titulado: Relación del liderazgo transformacional y la calidad educativa en la IEP "María Eguren" de Ferrañafe. Los lineamientos metodológicos utilizados en este estudio corresponden al diseño correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 65 docentes y la técnica para el acopio de la información fue la encuesta, mientras que el registro de los datos demandó el uso del cuestionario. Los resultados confirman que existe relación directa entre las variables de estudio, en la medida que más del 60% de docentes sostienen que en la institución educativa no se ejerce ningún tipo de liderazgo, por lo que la organización de los procesos pedagógicos y administrativos obedece solo a criterios subjetivos y experienciales, por lo que no se logran alcanzar las metas previstas, perjudicando la calidad del servicio que la institución ofrece a la comunidad en general.

De la Cruz (2014) desarrolló un estudio titulado: Liderazgo pedagógico y cultura corporativa en las instituciones educativas del distrito de San Sebastián, Cusco. El diseño correlacional ha sido el que ha organizado los procesos investigativos. La muestra estuvo conformada por 64 docentes y el registro de los datos fueron posible gracias a la elaboración de la encuesta y el cuestionario. Los resultados afirman que, la institución educativa tomada como área de estudio ha logrado construir una cultura corporativa acorde a las necesidades y características socio culturales de la institución, la misma que favorece el desarrollo de las interrelaciones personales, gracias al ejercicio de técnicas y herramientas propias del liderazgo pedagógico que ejerce y desarrolla el director de la institución educativa.

#### A nivel regional o local

Mina (2015) desarrolló un trabajo de investigación bajo el enfoque de la investigación cuantitativa titulada: Liderazgo transformacional y el

rendimiento académico de los estudiantes de la IEP "9 de diciembre" de Ayacucho. El diseño considerado en el desarrollo de la investigación fue el descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 42 docentes y la técnica utilizada en el recojo de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados afirman que, el bajo rendimiento académico que presentan los estudiantes en el área de estudio se debe a que los procesos pedagógicos, administrativos e institucionales no se efectivizan de una manera sistemática, porque el personal directivo no ejerce ningún tipo de liderazgo de tal forma que los docentes no tienen arraigado compromiso alguno, perjudicando los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Olvera (2015) desarrolló un estudio titulado: Liderazgo pedagógico y el desarrollo de la identidad institucional en la IEP "Túpac Amaru" de Lucanas. Estudio desarrollado bajo el marco metodológico del diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 53 docentes y el recojo de información y registro de los datos demandó el empleo de la encuesta y el cuestionario. Los resultados afirman que existe relación directa entre las variables ( $Tau_b=0,657$ ;  $p\_valor=0,00$ ) en la medida que en el área de estudio los docentes no se identifican con la misión y la visión de la institución, perjudicando el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Liderazgo transformacional**

Alarcón (2013) lo define como las competencias y habilidades que poseen las personas para lograr persuadir y convencer, a través del ejemplo, el carisma y la ascendencia a las demás personas a fin de que se comprometan e identifiquen apasionadamente con los objetivos institucionales, las mismas que aseguran un trabajo eficiente y eficaz, permitiendo el cambio cualitativo en los trabajadores de una organización.

Rosas (2016) considera que todo tipo de liderazgo actualmente es concebido como el arte de persuadir a las personas para que por voluntad propia puedan realizar tareas y actividades que benefician a la colectividad,

poniendo en ella todo su esfuerzo y el despliegue de sus potencialidades, sin que exista de por medio condicionamiento alguno.

De lo manifestado podemos señalar que el liderazgo para su ejercicio o puesta en práctica necesita de habilidades sociales y principalmente comunicativas, porque el arte de persuadir y hacer que las personas actúen de manera consciente para realizar actividades que benefician a todas las personas requiere el dialogo empático y asertivo entre el líder y los seguidores.

Chiavenato (2012) sostiene que el liderazgo transformacional implica no solo la capacidad de persuasión y poder de convencimiento que ejerce el líder, sino que es necesario que las actividades realizadas deben propiciar el cambio cualitativo de las personas, por lo que este tipo de liderazgo es el que actualmente tratan de promover la mayoría de las organizaciones, porque favorece el crecimiento y desarrollo cualitativo de las personas.

(Martínez, 2015) considera que el liderazgo transformacional también está ligado a la capacidad que tienen las personas que dirigen una organización para gestionar en forma efectiva cada uno de los procesos administrativos e institucionales, reflejados en la toma de decisiones pertinentes y técnicas las mismas que aseguran el logro de las metas y los objetivos previstos por la organización en un tiempo establecido.

La creatividad, la iniciativa y la capacidad reflexiva para asumir y tomar decisiones caracterizan al líder transformacional, a la que debemos añadir el carisma que posee para persuadir a las personas a embarcarse en un proyecto o tarea que demanda altos niveles de motivación, por lo que a la par se convierten en personal necesario e imprescindible aumentando los niveles de empleabilidad.

El líder transformacional tiene como base esencial de su propuesta el desarrollo de las potencialidades de las personas, por lo que un componente esencial que lo caracteriza es la preocupación por la gestión de los recursos humanos, de tal forma que se rodea de profesionales que



dominan con mejor criterio aspectos y componentes esenciales de los procesos administrativos, garantizando de esta manera que todos los esfuerzos converjan en el logro de los objetivos planificados.

Los perfiles del liderazgo transformacional fueron sistematizados por (Alarcón G. , 2015) quien sostiene que el primero de ellos corresponde al carisma, porque este tipo de apreciación genera confianza, lealtad y respeto entre las personas y el líder, de tal manera que a través de esta característica el líder tenga la posibilidad de lograr el concurso de las personas en la realización de tareas comunes y beneficiosas para la organización y el colectivo en general.

Otra característica que distingue al líder es el aspecto inspiracional, la misma que debe entenderse como modelo o arquetipo a seguir, logrado gracias al ejemplo que demuestra al colocarse a la vanguardia de toda tarea a ser realizada, como se dice soldado en primera fila, lo que genera justamente inspiración y admiración por parte de los trabajadores.

El entusiasmo y la motivación que promueve el líder a través del ejemplo genera compromiso e identificación con la organización, de ahí la necesidad de que los líderes transformacionales actúen con una conducta intachable, teniendo como máximo crédito profesional sus principios y valores morales que guían su proceder.

Otro de los aspectos esenciales que debemos tomar en cuenta es la característica de la consideración individual la misma que está sustentada en los valores organizacionales como es el respeto y la confianza, cuya práctica motiva e incentiva el compromiso institucional y la identidad del personal con la visión y la misión de la organización.

El aspecto mencionado líneas arriba pueden entenderse con la satisfacción de las necesidades individuales e institucionales, es decir el líder debe sensibilizar al personal con el que labora sobre lo imprescindible que resultado para el desarrollo de la organización que los objetivos institucionales se antepongan a los intereses particulares de los

trabajadores, razón por la cual es necesario complementar o compatibilizar ambos intereses.

La estimulación intelectual según Sánchez (2016) es una de las características que identifica al líder transformacional, que comprende el afán y la preocupación que muestra el líder para mejorar el desarrollo de las capacidades personales y profesionales de todos los trabajadores, para lo cual genera espacios que permitan estimular la creatividad, la iniciativa de los profesionales que laboran en la institución, acogiendo de manera profesional las iniciativas y sugerencias que puedan ofrecer para mejorar la calidad del servicio que la institución entrega a la comunidad.

Competencias y habilidades que poseen las personas para lograr persuadir y convencer, a través del ejemplo, el carisma y la ascendencia a las demás personas a fin de que se comprometan e identifiquen apasionadamente con los objetivos institucionales, las mismas que aseguran un trabajo eficiente y eficaz, permitiendo el cambio cualitativo en los trabajadores de una organización. (Alarcón M. , 2013)

### **Calidad del trabajo**

Chiavenato (2012) sostiene que la calidad del trabajo está relacionada con el cumplimiento de requisitos las mismas que se vinculan a ciertos criterios estandarizados, pero que en suma satisfacen las expectativas de los usuarios o los beneficiarios.

La calidad del trabajo en el caso del personal docente se refleja en varios aspectos esenciales, el primero de ellos relacionado al logro de los objetivos curriculares, lo que significa que la calidad del trabajo del docente se refleja en el aprendizaje de sus alumnos.

Otro aspecto esencial en el que se valora la calidad del trabajo del docente es el desarrollo profesional, es decir que en la mayoría de los casos los profesores, tienen y muestran predisposición para mejorar el nivel de sus

competencias, porque comprenden y entienden que su trabajo es esencial en la formación de los estudiantes.

Alarcón (2013) considera que la calidad del trabajo en cierta medida representa el nivel de profesionalismo que poseen los maestros en el desempeño en aula, por lo que muchas veces este término ha servido para evaluar la idoneidad del trabajo del profesor, por lo que muchos entendidos en la materia señalan que la calidad es un término que tiene muchas definiciones y sería inapropiada encasillar la labor docente solo en ciertos criterios.

### **Calidad de los procesos**

Rivera (2015) sostiene que la calidad de los procesos está relacionada con la eficiencia que se demuestran en cada uno de los procedimientos y pasos que se ejecutan para elaborar algún producto o prestar eficientemente un servicio.

Los procesos están relacionados íntegramente con los criterios de eficiencia razón por la cual se hace énfasis en la forma y manera adecuada de realizar una actividad, elevando la probabilidad de lograr los objetivos.

Los procesos implican todo un proceso de planificación, en ese sentido es necesario tener la capacidad de prever aquellos problemas que pueden surgir en la ejecución de alguna actividad, por lo que es adecuado tener sistematizado todo un plan de contingencia que permita no solo superar la dificultad sino también aprovechar las circunstancias.

Arellano (2014) sostiene que en el caso del sistema educativo los procesos están vinculados a la planificación, ejecución y evaluación, justamente de los procesos pedagógicos, en ese sentido considera que ahora más que nunca el docente debe estar preparado profesional y afectivamente para enfrentar las exigencias de nuevos procesos lógicos en el desarrollo de las sesiones, por ello es necesario que esté predispuesto a seguir desarrollando sus habilidades profesionales.

Los procesos como se puede observar demandan una cultura de planificación, por lo que ya no es permitido la improvisación, más aun si se trata del proceso de enseñanza y aprendizaje por ello es que se hace necesario que a nivel institucional, el personal directivo implemente estrategias que permita generar espacios con la intención de que el personal docente pueda acceder a realizar especialización y asistir a capacitaciones, los que en gran medida beneficiaran a todo el proceso educativo, teniendo en cuenta que actualmente el Ministerio de Educación viene impulsando reformas curriculares que exigen nuevas competencias y habilidades que aseguren la calidad de los procesos pedagógicos.

### **1.3.2. Identidad institucional**

Para Morales (2016) la identidad institucional viene a ser el arraigo, la predisposición y la voluntad intencionada que demuestra el profesional que labora en la institución para hacer suyo y empoderarse de la visión, la misión de la organización en base a la asunción y práctica de los valores institucionales, que dirigen su conducta, su proceder y sus actitudes frente a las tareas encomendadas, generando que otros trabajadores asuman la responsabilidad de dar lo mejor de sí para alcanzar las metas y los objetivos previstos.

Martínez (2015) lo considera como la capacidad que tienen las personas para asumir el nivel de pertenencia con aquello que representa la organización, las mismas que comprenden elementos intangibles, tangibles y valores organizacionales que guían y orientan los procesos al interior de la institución.

Uno de los aspectos esenciales en el desarrollo y mejora del nivel de identidad del trabajador para con su institución viene a ser el reconocimiento que percibe sobre lo importante que resulta su trabajo y la forma de como este esfuerzo contribuye a lograr las metas y los objetivos que la organización ha previsto.

Escalante (2015) sostiene que la identidad institucional se fortalece cuando a nivel organizacional el clima es el más adecuado, además la existencia de una política de incentivos, como la preocupación de la empresa en la salud y bienestar del trabajador y su familia, aseguran un nivel de compromiso e identificación muy adecuado, generándose lazos afectivos basados en la lealtad, la honestidad y la responsabilidad en cada una de las tareas realizadas.

El esfuerzo desplegado por el personal que labora en las organizaciones en forma conjunta representa la identidad institucional, porque gracias a ella, la organización presta un mejor servicio, generando corrientes afectivas que desarrollan la necesidad del trabajador de querer identificarse con los objetivos que posee la organización.

La fidelidad y el compromiso son elementos importantes para asegurar un nivel de identidad institucional favorable por lo que es necesario aunar esfuerzo a fin de que los lazos afectivos que los une se fortalezcan para el beneficio de todas las personas que trabajan en la organización.

Según Alarcón (2013) el marco desinterés que demuestran los docentes sobre el desarrollo de la gestión institucional deriva de la forma y el estilo directivo con la que se conduce la institución, por lo mismo es necesario lograr mejorar los niveles de motivación a fin de que los profesores comprendan la importancia y responsabilidad del trabajo que realizan, solo así se podrá garantizar la participación y colaboración de todos en el cumplimiento de las tareas asignadas.

Según (Barragán, 2015), existe relación entre la identidad institucional y la gestión de la institución, es decir, que mucho depende de los docentes que los procesos pedagógicos sean los más efectivos posibles, pero esto solo se puede lograr si existe de por medio compromiso e identificación con la institución, de lo contrario cualquier actividad programada no podrán alcanzar las metas previstas, porque la eficiencia en el trabajo determina justamente la calidad de la misma.

Maslow (2012) sostiene que la motivación que tienen las personas dependen de los intereses y la satisfacción de sus necesidades y cuando los objetivos institucionales no se condicen con estas, surgen los conflictos, por ello se deben implementar políticas de incentivos que permitan mejorar los niveles de motivación, solo así se podrá garantiza el desarrollo efectivo de todos los procesos pedagógicos, institucionales y administrativos.

Capacidad que tienen las personas para asumir el nivel de pertenencia con aquello que representa la organización, las mismas que comprenden elementos intangibles, tangibles y valores organizacionales que guían y orientan los procesos al interior de la institución. (Morales, 2016)

### **Elementos tangibles**

Guzmán (2016) señala que se refiere a los recursos materiales con los que cuenta la organización que hacen posible brindar un servicio de calidad a los usuarios, en este caso a los beneficiados con la formación educativa.

Los elementos tangibles representan los medios materiales que permiten viabilizar el proceso de enseñanza y aprendizaje, de tal forma que el docente y los estudiantes tengan la oportunidad de acceder a un servicio educativo de calidad.

Almeyda (2015) sostiene que los elementos tangibles son el complemento indispensable que permite y asegura que una institución u organización brinde un servicio de calidad, en base a una distribución técnica y sostenible basada en criterios didácticos, que permite el uso efectivo de los materiales, procurando el máximo nivel de productividad, de tal forma que se asegura el logro de los objetivos institucionales.

En el sistema educativo los elementos tangibles son escasos, principalmente en instituciones educativas alejadas de las capitales de departamento, en los que muchas veces solo se cuenta con la voluntad y la vocación del maestro para lograr alcanzar los objetivos curriculares previstos, por lo que es necesario que la formación de los docentes los habilite para ejercer la

profesión con los recursos que se tiene al alcance de la mano, pero no por ello limitar el desempeño docente a justificaciones que no contribuyen en la formación de los alumnos.

### **Elementos intangibles**

Fernández (2016) lo define como los recursos intrínsecos que orientan todo el quehacer organizacional, es el derrotero, el norte que guía todos los procesos institucionales.

Dentro de los recursos intangibles encontramos los principios, la misión y la visión de la organización, por lo que es necesario establecer vínculos afectivos, que permitan identificar estos elementos con los intereses de los trabajadores.

Los elementos intangibles son los que cimentan la cultura corporativa que posee una organización, es decir le asignan un valor afectivo a la identidad institucional, de esta manera el personal que labora en la institución hace suyo los elementos intangibles, por ello no escatima esfuerzos para entregar todo de sí, en aras de que la organización logre alcanzar sus objetivos institucionales.

Salvatierra (2015) sostiene que los elementos intangibles representan el espíritu de la organización, es decir aquella característica que los distingue de otras instituciones, por lo que se hace necesario sensibilizar al personal que labora en la institución a fin de que se impregne de estos elementos mejorando de esta manera los niveles de identidad y compromiso.

### **Valores institucionales**

Peña (2014) lo define como el patrimonio intrínseco máspreciado que tiene la organización, que orienta, dirige y regula la conducta, proceder y comportamiento de la organización y de todo el personal que labora en la organización.

Los valores institucionales en muchos casos, como menciona el autor citado, regular el comportamiento del personal que labora en la institución, por ejemplo, un principio institucional que se viene consolidando en la mayoría de las organizaciones es la credibilidad, por lo tanto, el trabajador debe ser consecuente con sus actos, porque no puede trabajar en una empresa cuyo principio es la credibilidad y como persona comportarse de manera distinta a este principio.

Los valores institucionales deben según Taboada (2016) construirse por lo que requiere y demanda predisposición y sobre todo consenso a nivel institucional, de lo contrario resulta ajeno a los trabajadores, por lo que no se sienten identificados con ellos, procediendo de distinta manera a lo que la empresa establece, existiendo contradicción que fácilmente es captado por los clientes o los usuarios, perjudicando la imagen institucional y afectando de esta manera todo los procesos institucionales.

Los valores institucionales son elementos intangibles que caracterizan a las organizaciones, por lo que podemos mencionar que en el sistema educativo en nuestro país, no es muy atendido o no constituye un aspecto esencial del trabajo.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema general**

¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la identidad institucional en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con los elementos tangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018?



¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con los elementos intangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018?

¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con los valores institucionales en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

El estudio es conveniente porque contribuye a solucionar el problema de la falta de identidad por parte de los docentes con la misión, visión y principios institucionales que perjudica y limita la identidad institucional.

La utilidad práctica del estudio radica en la posibilidad de que sirva como antecedente para realizar futuras investigaciones, a partir de las conclusiones registradas las mismas que deben servir para proponer estudios de intervención, asegurando de esta manera la mejora tanto del liderazgo transformacional como de la identidad institucional.

El valor teórico del estudio se centra en el aporte al conocimiento que se tiene sobre las dos variables de estudio, además los estudios desarrollados en el nivel relacional generan nuevas hipótesis de investigación, contribuyendo de esta manera a la solución del problema abordado.

El valor práctico del estudio desarrollado considera que los principales beneficiados con el estudio vienen a ser los estudiantes de la institución educativa tomada como área de estudio, en la medida que a partir de las conclusiones se pueden implementar estrategias que permitan mejorar los niveles de identidad institucional de los docentes, a partir de la implementación de estrategias propias del liderazgo transformacional.

La utilidad metodológica considera la posibilidad de que el estudio a través de sus instrumentos de recolección de datos sirva de base para realizar futuras investigaciones.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la identidad institucional en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con los elementos tangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con los elementos intangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con los valores institucionales en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad institucional en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y los elementos tangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y los elementos intangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y los valores institucionales en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.

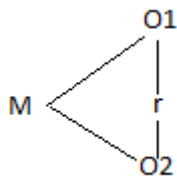
## **II. MÉTODO**

## 2.1. Diseño de investigación

Bardales (2014) lo define como el documento en el que se planifica y organiza todos los procedimientos y pasos a ser realizados con el fin de lograr alcanzar los objetivos de la investigación.

Se ha asumido o elegido para realizar todo el proceso de la investigación el diseño descriptivo correlacional, en la medida que este tipo de procedimientos se exige cuando se trata de determinar el grado de asociación existente entre las variables de estudio.

Esquema:



Dónde:

M= es la muestra de estudio.

O1= es la observación y medición al variable liderazgo transformacional

O2= es la observación a la variable identidad institucional

r= Lo cual es la dirección e intensidad de asociación entre las variables

## 2.2. Variables, operacionalización

### 2.2.1. Identificación de variables

Variable 1: Liderazgo transformacional

Variable 2: Identidad institucional

## 2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo transformacional	Competencias y habilidades que poseen las personas para lograr persuadir y convencer, a través del ejemplo, el carisma y la ascendencia a las demás personas a fin de que se comprometan e identifiquen apasionadamente con los objetivos institucionales, las mismas que aseguran un trabajo eficiente y eficaz, permitiendo el cambio cualitativo en los trabajadores de una organización. (Alarcón M. , 2013)	El liderazgo transformacional se valora a partir del nivel de percepción que tienen los usuarios sobre la calidad del trabajo, los procesos y las competencias laborales, las mismas que serán valoradas a través de la aplicación de un <b>cuestionario</b> que mide la variable en función a sus dimensiones e indicadores.	Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Productos</li> <li>✓ Recursos</li> <li>✓ Tiempo</li> </ul>	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Calidad de los procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Credibilidad</li> <li>✓ Eficacia</li> <li>✓ Celeridad</li> </ul>	
			Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Selección</li> <li>✓ Capacitación</li> <li>✓ Evaluación</li> </ul>	
Identidad institucional	Capacidad que tienen las personas para asumir el nivel de pertenencia con aquello que representa la organización, las mismas que comprenden elementos intangibles, tangibles y valores organizacionales que guían y orientan los procesos al interior de la institución. (Martínez, 2015)	Se evidencia en base al compromiso y responsabilidad que demuestran los docentes en el trabajo desarrollado, ello se evidenciará en los datos obtenidos, mediante la aplicación de un <b>cuestionario</b> elaborado en base a las dimensiones y los indicadores.	Elementos tangibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Equipamiento</li> <li>✓ Infraestructura</li> <li>✓ Sistemas de comunicación</li> </ul>	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Elementos intangibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Principios</li> <li>✓ Misión</li> <li>✓ Visión</li> </ul>	
			Valores institucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Honradez</li> <li>✓ Trabajo</li> <li>✓ Dignidad</li> </ul>	

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

Egg (2015) Lo define como los elementos o eventos que componen una realidad problemática que es motivo de estudio, a quienes se les aplica instrumentos físicos para acopiar información vital para el estudio.

La población considerada para la realización del trabajo de investigación ha sido distribuida de la siguiente manera:

Tabla 1

Población de estudio conformada por personal que labora en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018

Personal	fi	f%
Directivo	4	1.8
Docente	180	80.4
Administrativo	40	17.9
Total	224	100.0

Nota: N=224; Cuadro de Asignación de Personal

### 2.3.2. Muestra

Vara (2012) lo define como parte esencial y representativa de la población que posee las mismas características permitiendo realizar operaciones y cálculos estadísticos que pueden ser generalizados por medio de procesos inferenciales.

Para el caso de nuestro estudio el tamaño de la muestra ha sido calculado utilizando la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Marco muestral	N =	<b>224</b>
Alfa (Máximo error tipo I)	α =	<b>0.050</b>
Nivel de Confianza	1- α/2 =	0.975
Z de (1-α/2)	Z (1- α/2) =	1.960
Probabilidad de éxito	p =	<b>0.500</b>
Complemento de p	q =	0.500
Precisión	d =	<b>0.050</b>
Tamaño de la muestra	n =	<b>141.73</b>

El tamaño de la muestra es igual a 142 unidades de estudio, la misma que ha sido distribuida proporcionalmente de la siguiente manera:

Tabla 2

Muestra de estudio conformada por personal que labora en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018

Personal	fi	f%
Directivo	3	1.8
Docente	114	80.4
Administrativo	25	17.9
Total	142	100.0

Nota: n=142; Cuadro de Asignación de Personal

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

### 2.4.1. Técnica de recolección de datos

Peña (2014) Sostiene que las técnicas de recolección de datos vienen a ser procedimientos cognitivos, vinculadas a competencias que posee el



investigador que le permite organizar y sistematizar técnicamente el recojo de datos.

Las técnicas utilizadas en la recolección de datos que se adecuan a las necesidades investigativas fueron las siguientes:

Variables	Técnica
Liderazgo transformacional	Encuesta
Identidad institucional	Encuesta

#### 2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Fernández (2015) lo define como el conjunto de recursos y medios físicos que admiten su registro y almacenaje en medios digitales en las que se registra la evidencia acopiada al momento de aplicar la técnica.

Los instrumentos utilizados en el recojo de información vienen a ser los siguientes:

Variables	Técnica	Instrumento
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario
Identidad institucional	Encuesta	Cuestionario

#### 2.4.3. Validez

Muñoz (2015) sostiene que la validez es un requisito indispensable que debe asegurar tener el instrumento para garantizar que este haya registrado datos que tengan asidero científico.

Las pruebas de validez desarrolladas y aplicadas a los dos cuestionarios elaborados y que miden las variables de estudio, fueron modelos estadísticos, tales como la varianza, la matriz de correlación ítem con el total y el cálculo de la R de Pearson, las mismas que registran valores superiores a 0,21.

#### **2.4.4. Confiabilidad**

Billón (2016) lo define como la exigencia investigativa que todo instrumento debe garantizar para registrar resultados similares en varias aplicaciones.

La prueba confiabilidad demandó el uso de métodos estadísticos, las mismas que a través del cálculo del estadígrafo denominado Alpha de Cronbach han registrado valores superiores a 0,81 garantizando la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

El valor del Alpha de Cronbach para el caso del cuestionario que mide el liderazgo transformacional es igual a 0,860, mientras que para el caso del cuestionario que mide la identidad institucional es de 0,828.

#### **2.5. Métodos de análisis de datos**

Bardales (2014) sostiene que, en esta parte del proceso de la investigación, se transforman los datos con la intención de cuantificarlos, para lo cual se hace uso de técnicas y herramientas estadísticas e informáticas, como es el caso del software SPSS, gracias a la cual se ha logrado sistematizar los resultados obtenidos a través del empleo de métodos teóricos como el análisis y la síntesis.

Para la parte inferencia de nuestro estudio se han calculado estadígrafos de correlación, así como para el caso de la normalidad y el cálculo del grado de intensidad con el que las variables se asocian.

#### **2.6. Aspectos éticos**

Se solicitó la autorización para desarrollar la investigación a las autoridades competentes, la misma que puede ser verificada con la constancia emitida por la Dirección de la institución educativa tomada como área de estudio.

La propiedad intelectual de los autores citados fue garantizada a partir del registro formal de cada uno de los textos consultados para la elaboración del presente informe final de tesis.

La originalidad del informe final de tesis ha sido corroborada a partir del reporte emitido por el software de similitud Turnitin.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. A nivel descriptivo

Tabla 3

Resultados del contraste entre liderazgo transformacional la identidad institucional en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho 2018

	Valores	Liderazgo transformacional				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
Identidad institucional	Deficiente	Recuento	4	0	0	0	4
		% del total	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%
	Regular	Recuento	7	17	14	3	41
		% del total	4,9%	12,0%	9,9%	2,1%	28,9%
	Bueno	Recuento	0	4	74	5	83
		% del total	0,0%	2,8%	52,1%	3,5%	58,5%
	Excelente	Recuento	0	0	0	14	14
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	9,9%	9,9%
Total		Recuento	11	21	88	22	142
		% del total	7,7%	14,8%	62,0%	15,5%	100,0%

Nota: n=142; cuestionario de información

La tabla 3 nos permite observar que el 58,5% (83) de encuestados considera que la identidad institucional es buena, mientras que el 2,8% (4) considera que es deficiente; por otro lado, también podemos observar que el 62,0% (88) considera que liderazgo transformacional se ubican en la valoración bueno y el 7,7% (11) sostiene que es deficiente.

La mayoría de las unidades de estudio en un 52,1% (74) sostiene que tanto el liderazgo transformacional como la identidad institucional son buenos, lo que significa que la gestión que actualmente dirige la institución viene implementado acciones y actividades sustentada en criterios técnicos, en los que se prioriza el reconocimiento a la labor desplegada por lo docentes, por lo mismo existe una buena apreciación sobre a gestión directiva.

Tabla 4

Resultados del contraste entre liderazgo transformacional y los elementos tangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho 2018

Valores		Liderazgo transformacional				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
elementos tangibles	Deficiente	Recuento	11	1	3	1	16
		% del total	7,7%	0,7%	2,1%	0,7%	11,3%
	Regular	Recuento	0	19	10	2	31
		% del total	0,0%	13,4%	7,0%	1,4%	21,8%
	Bueno	Recuento	0	0	74	0	74
		% del total	0,0%	0,0%	52,1%	0,0%	52,1%
	Excelente	Recuento	0	1	1	19	21
		% del total	0,0%	0,7%	0,7%	13,4%	14,8%
Total		Recuento	31	76	22	13	142
		% del total	21,8%	53,5%	15,5%	9,2%	100,0%

Nota: n=142; cuestionario de información

La tabla 4 nos permite observar que el 52,1% (74) de encuestados considera que los elementos tangibles son regulares, mientras que el 11,3% (16) considera que es deficiente; por otro lado, también podemos observar que el 53,3% (76) considera que las competencias gerenciales se ubican en la valoración regular y el 21,8% (31) sostiene que es deficiente.

La mayoría de las unidades de estudio en un 52,1% (74) sostiene que tanto el liderazgo transformacional como los elementos tangibles son buenos, lo que significa que, la nueva infraestructura con la que cuenta la institución contribuye de sobre manera a que la gestión directiva cuente con recurso materiales para mejorar el servicio educativo que brinda a la comunidad, por lo que es necesario aprovechar esta ventaja para mejorar la calidad del servicio educativo que la institución brinda a todos sus usuarios.

Tabla 5

Resultados del contraste entre liderazgo transformacional y los elementos intangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho 2018

	Valores	liderazgo transformacional				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
elementos intangibles	Deficiente	Recuento	9	1	7	2	19
		% del total	6,3%	0,7%	4,9%	1,4%	13,4%
	Regular	Recuento	0	17	7	3	27
		% del total	0,0%	12,0%	4,9%	2,1%	19,0%
	Bueno	Recuento	0	2	74	2	78
		% del total	0,0%	1,4%	52,1%	1,4%	54,9%
	Excelente	Recuento	2	1	0	15	18
		% del total	1,4%	0,7%	0,0%	10,6%	12,7%
Total		Recuento	31	76	22	13	142
		% del total	21,8%	53,5%	15,5%	9,2%	100,0%

Nota: n=142; cuestionario de información

La tabla 5 nos permite observar que el 54,9% (78) de encuestados considera que los elementos intangibles son regulares, mientras que el 13,4% (19) considera que es deficiente; por otro lado, también podemos observar que el 53,3% (76) considera que las competencias gerenciales se ubican en la valoración regular y el 21,8% (31) sostiene que es deficiente.

La mayoría de las unidades de estudio en un 52,1% (74) sostiene que tanto el liderazgo transformacional como los elementos intangibles son buenos, lo que significa que, los valores institucionales, plasmados en la misión y la visión de la institución permiten que los niveles de identificación de los docentes sea el más adecuado, contribuyendo de esta manera a asegurar un desempeño docente adecuado.

Tabla 6

Resultados del contraste entre liderazgo transformacional y los valores institucionales en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho 2018

	Valores		liderazgo transformacional				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
valores institucionales	Deficiente	Recuento	6	0	3	1	10
		% del total	4,2%	0,0%	2,1%	0,7%	7,0%
	Regular	Recuento	0	18	9	2	29
		% del total	0,0%	12,7%	6,3%	1,4%	20,4%
	Bueno	Recuento	2	1	70	0	73
		% del total	1,4%	0,7%	49,3%	0,0%	51,4%
	Excelente	Recuento	3	2	6	19	30
		% del total	2,1%	1,4%	4,2%	13,4%	21,1%
Total		Recuento	31	76	22	13	142
		% del total	21,8%	53,5%	15,5%	9,2%	100,0%

Nota: n=142; cuestionario de información

La tabla 6 nos permite observar que el 51,4% (73) de encuestados considera que los valores institucionales son regulares, mientras que el 7,0% (10) considera que es deficiente; por otro lado, también podemos observar que el 53,3% (76) considera que las competencias gerenciales se ubican en la valoración regular y el 21,8% (31) sostiene que es deficiente.

La mayoría de las unidades de estudio en un 49,3% (70) sostiene que tanto el liderazgo transformacional como los valores institucionales son buenos, lo que significa que, muchos de los docentes muestran predisposición para identificarse con los valores institucionales, las mismas que deben ser aprovechadas por el personal directivo para mejorar los niveles de compromiso y arraigo de los maestros con los fines y objetivos que persigue la institución.



### 3.2. A nivel inferencial

#### 3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 7

Resultados de la prueba de normalidad

Valores	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,865	142	,000
Identidad institucional	,798	142	,000
Elementos tangibles	,834	142	,000
Elementos intangibles	,761	142	,000
Valores institucionales	,788	142	,000

Nota: n=142; instrumentos de medición

La prueba de normalidad evalúa el nivel de concentración de los datos y si estos configuran la curva normal la misma que determina si es necesario utilizar un estadígrafo paramétrico o de lo contrario hacer uso de un estadígrafo no paramétrico, y como podemos notar el p\_valor=0,000 en todos los casos, por lo tanto, siendo las variables y las dimensiones del tipo ordinal se ha elegido al estadígrafo Tau\_b de Kendall por las razones expuestas.

### 3.2.2. Prueba de hipótesis

#### 3.2.2.1. Para la hipótesis general

##### Hipótesis de investigación (Hi)

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la identidad institucional en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.

##### Hipótesis nula (Ho)

El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la identidad institucional en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.

Tabla 8

Cálculo de la asociación entre liderazgo transformacional y la identidad institucional

Valores		liderazgo transformacional	identidad institucional
Tau_b de liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,677*
Kendall	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	142	142
identidad institucional	Coeficiente de correlación	,677*	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	142	142

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 8 organiza la información obtenida del cálculo de la asociación entre las variables de estudio, en ese sentido notamos que el valor de Tau\_b= 0,677 lo que significa que existe asociación directa y alta. El registro del p\_valor=0,000 que es menor al nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , por lo que se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### 3.2.2.2. Para la hipótesis específica 1

#### Hipótesis de investigación (Hi)

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con los elementos tangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.

#### Hipótesis nula (Ho)

El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con los elementos tangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.

Tabla 9

Cálculo de la asociación entre liderazgo transformacional y elementos tangibles

Valores		liderazgo transformacional	elementos tangibles	
Tau_b de Kendall	liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,745*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	142	142
	elementos tangibles	Coeficiente de correlación	,745*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	142	142

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 9 organiza la información obtenida del cálculo de la asociación entre las variables de estudio, en ese sentido notamos que el valor de Tau\_b= 0,745 lo que significa que existe asociación directa y alta. El registro del p\_valor=0,000 que es menor al nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , por lo que se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### 3.2.2.3. Para la hipótesis específica 2

#### Hipótesis de investigación (Hi)

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con los elementos intangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.

#### Hipótesis nula (Ho)

El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con los elementos intangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.

Tabla 10

Cálculo de la asociación entre liderazgo transformacional y los elementos intangibles

Valores		liderazgo transformacional	elementos intangibles
Tau_b de Kendall	liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .
		N	142 142
	elementos intangibles	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,539* ,000
		N	142 142

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 10 organiza la información obtenida del cálculo de la asociación entre las variables de estudio, en ese sentido notamos que el valor de Tau\_b= 0,539 lo que significa que existe asociación directa moderada. El registro del p\_valor=0,000 que es menor al nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , por lo que se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### 3.2.2.4. Para la hipótesis específica 3

#### Hipótesis de investigación (Hi)

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con los valores institucionales en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.

#### Hipótesis nula (Ho)

El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con los valores institucionales en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.

Tabla 11

Cálculo de la asociación entre liderazgo transformacional y valores institucionales

	Valores		liderazgo transformacional	valores institucionales
Tau_b de Kendall	liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,534* ,000
	valores institucionales	N	142	142
		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,534* ,000	1,000 .
		N	142	142

Nota: n=142; instrumentos de medición

La tabla 11 organiza la información obtenida del cálculo de la asociación entre las variables de estudio, en ese sentido notamos que el valor de Tau\_b= 0,534 lo que significa que existe asociación directa moderada. El registro del p\_valor=0,000 que es menor al nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , por lo que se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## **IV. DISCUSIÓN**

La identidad que afianza el docente con la institución donde labora es vital para efectivizar el proceso de enseñanza y aprendizaje, porque gracias a ellas la labor del docente se hace eficiente, porque existe compromiso y responsabilidad en querer desarrollar un trabajo y servicio de calidad adecuado, beneficiando de esta manera a los estudiantes en su proceso de formación e instrucción.

La discusión nos permite hacer las comparaciones entre los resultados obtenidos tanto en nuestro estudio, así como en los antecedentes, por lo que se ha organizado esta parte del informe de la siguiente manera:

La tabla 3 nos permite observar que el 58,5% (83) de encuestados considera que la identidad institucional es buena, mientras que el 2,8% (4) considera que es deficiente; por otro lado, también podemos observar que el 62,0% (88) considera que liderazgo transformacional se ubican en la valoración bueno y el 7,7% (11) sostiene que es deficiente. La mayoría de las unidades de estudio en un 52,1% (74) sostiene que tanto el liderazgo transformacional como la identidad institucional son regulares, lo que significa que la gestión que actualmente dirige la institución viene implementado acciones y actividades sustentada en criterios técnicos, en los que se prioriza el reconocimiento a la labor desplegada por lo docentes, por lo mismo existe una buena apreciación sobre a gestión directiva, confirmando los resultados obtenidos por Guzmán (2016) quien en su tesis titulado: Liderazgo transformacional y el desarrollo de la identidad institucional en instituciones educativas públicas del Estado de Guanajuato, afirma que, existe relación directa significativa entre las variables de estudio ( $Tau_b=0,457$ ;  $p\_valor=0,000 < \alpha(0,05)$ ) lo que significa que la mayoría de los docentes consideran que una gestión directiva basada en criterios propuestos en el enfoque del liderazgo transformacional garantiza una gestión transparente y efectiva.

La tabla 4 nos permite observar que el 52,1% (74) de encuestados considera que los elementos tangibles son regulares, mientras que el 11,3% (16) considera que es deficiente; por otro lado, también podemos observar que el 53,3% (76) considera que las competencias gerenciales se ubican en la valoración regular y el 21,8% (31) sostiene que es deficiente. La mayoría de las

unidades de estudio en un 52,1% (74) sostiene que tanto el liderazgo transformacional como los elementos tangibles son regulares, lo que significa que, la nueva infraestructura con la que cuenta la institución contribuye de sobre manera a que la gestión directiva cuente con recursos materiales para mejorar el servicio educativo que brinda a la comunidad, por lo que es necesario aprovechar esta ventaja para mejorar la calidad del servicio educativo que la institución brinda a todos sus usuarios, confirmando los resultados obtenidos por Luján (2016) quien en su tesis titulado: Influencia del liderazgo transformacional y la calidad de los procesos educativos en la IEP "José zapata" de Querétaro, México, afirma que, existe relación directa entre las variables en razón de que el valor de  $\rho=0,684$ , mientras que el  $p\_valor=0,002$ , lo que significa que los procesos educativos se ven favorecidos debido a que en la institución educativa se han implementado nuevas formas de gestión que priorizan el desarrollo del potencial humano, habiendo logrado de esta manera que los niveles de identidad institucional sean los más adecuados.

La tabla 5 nos permite observar que el 54,9% (78) de encuestados considera que los elementos intangibles son regulares, mientras que el 13,4% (19) considera que es deficiente; por otro lado, también podemos observar que el 53,3% (76) considera que las competencias gerenciales se ubican en la valoración regular y el 21,8% (31) sostiene que es deficiente. La mayoría de las unidades de estudio en un 52,1% (74) sostiene que tanto el liderazgo transformacional como los elementos intangibles son regulares, lo que significa que, los valores institucionales, plasmados en la misión y la visión de la institución permiten que los niveles de identificación de los docentes sea el más adecuado, contribuyendo de esta manera a asegurar un desempeño docente adecuado, confirmando los resultados obtenidos por Mendoza (2014) quien en su tesis titulado: Relación del liderazgo transformacional y la calidad educativa en la IEP "María Eguren" de Ferreñafe, afirma que, que existe relación directa entre las variables de estudio, en la medida que más del 60% de docentes sostienen que en la institución educativa no se ejerce ningún tipo de liderazgo, por lo que la organización de los procesos pedagógicos y administrativos obedece solo a criterios subjetivos y experienciales, por lo que no se logran



alcanzar las metas previstas, perjudicando la calidad del servicio que la institución ofrece a la comunidad en general.

La tabla 6 nos permite observar que el 51,4% (73) de encuestados considera que los valores institucionales son regulares, mientras que el 7,0% (10) considera que es deficiente; por otro lado, también podemos observar que el 53,3% (76) considera que las competencias gerenciales se ubican en la valoración regular y el 21,8% (31) sostiene que es deficiente. La mayoría de las unidades de estudio en un 49,3% (70) sostiene que tanto el liderazgo transformacional como los valores institucionales son buenos, lo que significa que, muchos de los docentes muestran predisposición para identificarse con los valores institucionales, las mismas que deben ser aprovechadas por el personal directivo para mejorar los niveles de compromiso y arraigo de los maestros con los fines y objetivos que persigue la institución, confirmando los resultados obtenidos por De la Cruz (2014) quien en su tesis titulado: Liderazgo pedagógico y cultura corporativa en las instituciones educativas del distrito de San Sebastián, Cusco, afirma que, la institución educativa tomada como área de estudio ha logrado construir una cultura corporativa acorde a las necesidades y características socio culturales de la institución, la misma que favorece el desarrollo de las interrelaciones personales, gracias al ejercicio de técnicas y herramientas propias del liderazgo pedagógico que ejerce y desarrolla el director de la institución educativa.

## **V. CONCLUSIONES**

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la identidad institucional en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018, en razón de que valor de  $Tau_b=0,677$ ; mientras que al ser el  $p\_valor=0,000$  que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,05$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, resultados que tiene como parámetro probabilístico un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 8)

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con los elementos tangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018, en razón de que valor de  $Tau_b=0,745$ ; mientras que al ser el  $p\_valor=0,000$  que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,05$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, resultados que tiene como parámetro probabilístico un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 9)

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con los elementos intangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018, en razón de que valor de  $Tau_b=0,539$ ; mientras que al ser el  $p\_valor=0,000$  que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,05$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, resultados que tiene como parámetro probabilístico un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 10)

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con los valores institucionales en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018, en razón de que valor de  $Tau_b=0,534$ ; mientras que al ser el  $p\_valor=0,000$  que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,05$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, resultados que tiene como parámetro probabilístico un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 11)

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. El director y la plana jerárquica de la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho, debe organizar reuniones de trabajo con la participación de todos los agentes educativos adscritos al área de influencia del plantel, a fin de hacer conocer la forma y el estilo de gestión que viene implementando con la intención de recibir y acoger iniciativas y opiniones que permitan mejorar los niveles de identificación con los objetivos institucionales.
2. Los docentes que laboran en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho, deben procurar realizar o generar grupos de interaprendizaje que les permitan socializar las experiencias que se tiene sobre el trabajo emprendido por la plana directiva del plantel, la misma que servirá para solicitar la reorientación de algunas actividades que puedan estar perjudicando la gestión institucional.
3. Los especialistas de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, deben realizar visitas frecuentes a la institución educativa con el propósito de asesorar y acompañar al personal docente y directivo, bajo los enfoques y metodologías del liderazgo estratégico.

## **VII. REFERENCIAS**

- Alarcón, G. (2015). *Liderazgo estratégico y competencias profesionales*. Lima: San Marcos.
- Alarcón, M. (2013). *Competencias directivas y calidad educativa*. Lima: San Marcos.
- Almeyda, G. (2015). *Elementos tangibles en el desarrollo institucional*. Lima: Mantaro.
- Arellano, H. (2014). *Calidad de los procesos educativos*. Lima: Mantaro.
- Bardales, J. (2014). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos.
- Barragán, J. (2015). *Diagnóstico de la calidad del servicio en la administración pública en el Municipio de Loja, Ecuador*. Loja: Municipio de Loja, Ecuador.
- Billón, R. (2016). *Estrategias investigativas en las ciencias empresariales. Método cuantitativo de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Caballero, J. (2014). *Elaboración de proyectos e informes de investigación*. Lima: EDCA.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- De la Cruz, S. (2014). *Liderazgo pedagógico y cultura corporativa en las instituciones educativas del distrito de San Sebastián, Cusco*. Cusco: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad San Antonio Abad del Cusco, Perú.
- Egg, A. (2015). *Métodos de investigación en las ciencias sociales*. Buenos Aires: Paidós.
- Escalante, G. (2015). *Identidad institucional y desarrollo corporativo*. Lima: San Marcos.

- Fernández, G. (2015). *Técnicas y estrategias de investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos.
- Fernández, O. (2016). *Elementos intangibles y los recursos pedagógicos*. Lima: Mantaro.
- Guzmán, J. (2016). *Elementos tangibles en el proceso de enseñanza y aprendizaje*. Lima: San Marcos.
- Guzmán, O. (2016). *Liderazgo transformacional y el desarrollo de la identidad institucional en instituciones educativas públicas del Estado de Guanajuato*. Guanajuato: Estudio de posgrado presentado a la Universidad de Monterrey, México.
- Hernández, R. (2014). *Metdología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Luján, M. (2016). *Influencia del liderazgo transformacional y la calidad de los procesos educativos en la IEP "José zapata" de Querétaro, México*. Querétaro: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad Autónoma de Puebla.
- Martínez, O. (2015). *Liderazgo transformacional y calidad del servicio*. Lima: San Marcos.
- Maslow, A. (2000). *Teoría de la motivación humana* (Tercera ed.). (M. G. Hill, Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Mendoza, J. (2014). *Relación del liderazgo transformacional y la calidad educativa en la IEP "María Eguren" de Ferrañafe*. Ferreñafe: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.
- Mina, H. (2015). *Liderazgo transformacional y el rendimiento académico de los estudiantes de la IEP "9 de diciembre" de Ayacucho*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo-sede Ayacucho.
- Morales, T. (2016). *Identidad institucional y cultura organizaciona*. Lima: Horizonte.



- Muñoz, J. (2015). *Investigación cualitativa. Diseños de investigación*. Lima: San Marcos.
- Olvera, H. (2015). *Liderazgo pedagógico y el desarrollo de la identidad institucional en la IEP "Túpac Amarú" de Lucanas*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Palacios, J. C. (2014). *Investigación científica. Metodología cuantitativa*. Lima: San Marcos.
- Peña, Á. (2014). *Valores institucionales y los niveles de competitividad*. Lima: San Marcos.
- Peña, J. C. (2014). *Métodos y técnicas de investigación en las ciencias médicas* (Primera ed.). (S. Marcos, Ed.) Lima: San Marcos.
- Peralta, J. (2012). *Planes y proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Pino, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Rivera, M. (2015). *Calidad de los procesos organizacionales*. Lima: San Marcos.
- Rosas, M. (2016). *Liderazgo transformacional y clima institucional*. Lima: San Marcos.
- Salvatierra, V. (2015). *Elementos intangibles y la identidad institucional*. Lima: Mantaro.
- Sánchez, J. (2016). *Liderazgo transformacional y desarrollo organizacional*. Lima: San Marcos.
- Taboada, M. (2016). *Valores institucionales y el desarrollo organizacional*. Lima: San Marcos.
- Vara, A. (2012). *Método de investigación en las ciencias sociales*. Lima: San Marcos.



## **ANEXOS**



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO N° 1

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV.

Yo Dr. **Agustín Quispe Huayta**, docente de la experiencia curricular Diseño Desarrollo del Proyecto de Investigación del Ciclo III- Maestría en Administración de la Educación, he considerado y revisado el trabajo académico "**Liderazgo Transformacional e Identidad Institucional**" mediante el uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico del **Br. Oswaldo Chuchón Morales** tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin grado de coincidencia mínima que convierte trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas de uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, agosto del 2018



**Agustín Quispe Huayta**  
Mg. Docencia y Gestión Educativa  
Doctor en Educación

## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Chuchón Morales, Oswaldo, estudiante en Administración de la Educación de la escuela posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 28271700 con la tesis titulada: Liderazgo transformacional e identidad institucional en la Institución Educativa Pública "Mariscal Cáceres". Ayacucho 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 autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o 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 presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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.

Ayacucho, agosto 2018



Chuchón Morales, Oswaldo

DNI N° 28271700



## CUESTIONARIO-LIDERAZGO TRANSFRMACIONAL

**Instrucciones:** A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el liderazgo transformacional, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CRITERIOS	VALORACIÓN			
	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 De acuerdo	4 Totalmente de acuerdo
1. Se evidencia la capacidad directiva en los procesos pedagógicos y administrativos al interior de la institución.				
2. La capacidad directiva de los responsables de dirigir la parte pedagógica y administrativa hace posible que la atención al usuario sea eficiente				
3. La toma de decisiones al interior de la institución es efectiva.				
4. Existen mecanismos de control que efectivizan la toma de decisiones en el momento oportuno.				
5. El organigrama de la institución permite una gestión eficiente.				
6. El organigrama de la institución se adecua a las necesidades institucionales.				
7. El personal docente ocupa los diferentes puestos de trabajo según el perfil que tienen.				
8. Se evidencia que la gestión directiva en la institución toma en cuenta el perfil del personal docente para ocupar los cargos.				
9. El personal docente es competente en la labor encomendada.				
10. La distribución del personal docente que labora en la institución se ciñe a las competencias profesionales.				
11. Existe una política de incentivos para el personal que destaca en la labor				

encomendada.				
12. El personal docente se siente satisfecho con el trabajo realizado porque se valora y reconoce su labor.				
13. Existe un sistema de supervisión al interior de la institución que permite hacer efectivo el trabajo encomendado.				
14. La supervisión que se desarrolla al interior de la institución permite la celeridad en la atención al usuario.				
15. Existe un sistema de monitoreo al trabajo desempeñado por el personal docente.				
16. El monitoreo que se realiza en la institución permite el desarrollo de las capacidades del personal docente.				
17. Existe al interior de la institución un sistema de acompañamiento a la labor que realiza el personal docente.				
18. El acompañamiento que se desarrolla al interior de la institución es del tipo formativo.				

## CUESTIONARIO-IDENTIDAD INSTITUCIONAL

**Instrucciones:** A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar la identidad institucional, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CRITERIOS	VALORACIÓN			
	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 De acuerdo	4 Totalmente de acuerdo
1. La mayoría del personal docente asiste asisten frecuentemente a cursos de capacitación sobre temas relacionadas al trabajo que realiza en la institución.				
2. Se evidencia que los cursos de actualización a las que asisten el personal docente desarrollan sus habilidades personales y profesionales.				
3. El personal directivo que tiene a cargo la gestión administrativa y pedagógica de la institución promueve la realización de cursos de actualización.				
4. Las actualizaciones que se desarrollan en la institución permiten afianzar el profesionalismo de los docentes.				
5. Es práctica institucional la promoción de cursos de especialización.				
6. La institución brinda apoyo de diferentes formas a los docentes que realizan especializaciones.				
7. La institución se caracteriza por realizar trabajos en equipos.				
8. Las estrategias implementadas por los responsables de dirigir a institución permiten el trabajo en equipo.				
9. La institución brinda las facilidades para que se realicen trabajos en equipos.				
10. Los recursos que la institución destina para el trabajo en equipos son pertinentes.				
11. El nivel motivacional de los trabajadores es adecuado.				
12. La gestión directiva de la institución se				



caracteriza por promover un nivel motivacional adecuado de los docentes.				
13. La comunicación que se practica al interior de la institución es asertiva.				
14. La asertividad caracteriza as relaciones interpersonales entre los docentes.				
15. La empatía es una práctica constante entre los docentes.				
16. Las relaciones interpersonales entre los docentes demuestran una predisposición empática.				
17. La tolerancia sobre las opiniones y conductas de los docentes caracteriza la comunicación al interior de la institución.				
18. Los docentes perciben que el nivel de tolerancia al interior de la institución es la más adecuada.				

### FICHA TÉCNICA

Instrumento	<b><i>Cuestionario para medir liderazgo transformacional</i></b>		
Autores	Luis Palacios Beltrán.		
Año de edición	2016		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el liderazgo transformacional		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Calidad del trabajo Calidad de los procesos Competencias laborales		
Adaptado	Br. CHUCHÓN MORALES, Oswaldo		
Campo de aplicación	Docentes de instituciones educativas públicas.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.860		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	:	3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 18 – 36 puntos Regular : 36 – 48 puntos Bueno : 48 – 60 puntos Excelente : 60 – 72 puntos		

### FICHA TÉCNICA

Instrumento	<b><i>Cuestionario para medir identidad institucional</i></b>		
Autores	María del Carmen Zavaleta García.		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar la identidad institucional.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Elementos intangibles Elementos tangibles Valores institucionales		
Adaptado	Br. Chuchón Morales, Oswaldo		
Campo de aplicación	Docentes de instituciones educativas públicas.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.828		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	:	3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 18 – 36 puntos Regular : 36 – 48 puntos Bueno : 48 – 60 puntos Excelente : 60 – 72 puntos		

## ANEXO 2: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### VALIDEZ-LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

#### 1. VARIANZA

ITEM	VARIANZA
V1_D1_P1	1.126
V1_D1_P2	1.128
V1_D1_P3	1.264
V1_D1_P4	0.930
V1_D1_P5	0.999
V1_D1_P6	1.413
V1_D1_P7	0.999
V1_D1_P8	0.999
V1_D1_P9	1.444
V1_D2_P10	0.938
V1_D2_P11	0.999
V1_D2_P12	1.413
V1_D2_P13	0.938
V1_D2_P14	0.999
V1_D2_P15	1.379
V1_D2_P16	1.068
V1_D2_P17	1.183
V1_D2_P18	1.637
PUNTAJE_TOTAL	58,842

MATRIZ DE CORRELACIONES	V1_D1_P1	V1_D1_P2	V1_D1_P3	V1_D1_P4	V1_D1_P5	V1_D1_P6	V1_D1_P7	V1_D1_P8	V1_D1_P9	V1_D2_P10	V1_D2_P11	V1_D2_P12	V1_D2_P13	V1_D2_P14	V1_D2_P15	V1_D2_P16	V1_D2_P17	V1_D2_P18	PUNTAJE_TOTAL
V1_D1_P1	1	-0.061	-0.222	0.045	-0.152	-.401	-0.087	-0.152	-.388	-0.101	-0.152	-.401	-0.101	-0.152	-.415	-0.084	-0.119	-0.347	-0.238
V1_D1_P2	-0.061	1	0.260	,434	,777	0.112	,419	,777	0.114	,429	,777	0.112	,429	,777	0.111	,405	,720	0.112	,745
V1_D1_P3	-0.222	0.260	1	0.117	0.235	,765	0.113	0.235	,749	0.127	0.235	,765	0.127	0.235	,783	0.109	0.197	,687	,401
V1_D1_P4	0.045	,434	0.117	1	0.357	0.011	,893	0.357	0.022	,908	0.357	0.011	,908	0.357	0.000	,864	0.352	0.041	,615
V1_D1_P5	-0.152	,777	0.235	0.357	1	0.243	0.344	1,000	0.251	0.342	1,000	0.243	0.342	1,000	0.235	0.333	,942	0.255	,815
V1_D1_P6	-.401	0.112	,765	0.011	0.243	1	0.040	0.243	,988	0.012	0.243	1,000	0.042	0.243	,988	0.010	0.221	,949	,414
V1_D1_P7	-0.087	,419	0.113	,893	0.344	0.040	1	0.344	0.078	,983	0.344	0.040	,983	0.344	0.000	,967	,403	0.147	,648
V1_D1_P8	-0.152	,777	0.235	0.357	1,000	0.243	0.344	1	0.251	0.342	1,000	0.243	0.342	1,000	0.235	0.333	,942	0.255	,815
V1_D1_P9	-.388	0.114	,749	0.022	0.251	,988	0.078	0.251	1	0.053	0.251	,988	0.053	0.251	,977	0.076	0.280	,981	,436
V1_D2_P10	-0.101	,429	0.127	,908	0.342	0.012	,983	0.342	0.053	1	0.342	0.012	,963	0.342	0.000	,985	,406	0.100	,640
V1_D2_P11	-0.152	,777	0.235	0.357	1,000	0.243	0.344	1,000	0.251	0.342	1	0.243	0.342	1,000	0.235	0.333	,942	0.255	,815
V1_D2_P12	-.401	0.112	,765	0.011	0.243	1,000	0.040	0.243	,988	0.012	0.243	1	0.042	0.243	,988	0.010	0.221	,949	,414
V1_D2_P13	-0.101	,429	0.127	,908	0.342	0.042	,983	0.342	0.053	,963	0.342	0.042	1	0.342	0.000	,917	0.340	0.100	,635
V1_D2_P14	-0.152	,777	0.235	0.357	1,000	0.243	0.344	1,000	0.251	0.342	1,000	0.243	0.342	1	0.235	0.333	,942	0.255	,815
V1_D2_P15	-.415	0.111	,783	0.000	0.235	,988	0.000	0.235	,977	0.000	0.235	,988	0.000	0.235	1	0.000	0.216	,918	,395
V1_D2_P16	-0.084	,405	0.109	,864	0.333	0.010	,967	0.333	0.076	,985	0.333	0.010	,917	0.333	0.000	1	,451	0.143	,631
V1_D2_P17	-0.119	,720	0.197	0.352	,942	0.221	,403	,942	0.280	,406	,942	0.221	0.340	,942	0.216	,451	1	0.327	,809
V1_D2_P18	-0.347	0.112	,687	0.041	0.255	,949	0.147	0.255	,981	0.100	0.255	,949	0.100	0.255	,918	0.143	0.327	1	,457
PUNTAJE_TOTAL	-0.238	,745	,401	,615	,815	,414	,648	,815	,436	,640	,815	,414	,635	,815	,395	,631	,809	,457	1

## 2. CALCULO DE LA R DE PEARSON

ITEM	R DE PEARSON	CONDICIÓN
V1_D1_P1	,335	APROBADO
V1_D1_P2	,267	APROBADO
V1_D1_P3	,418	APROBADO
V1_D1_P4	,658	APROBADO
V1_D1_P5	,445	APROBADO
V1_D1_P6	,457	APROBADO
V1_D1_P7	,369	APROBADO
V1_D1_P8	,447	APROBADO
V1_D1_P9	,335	APROBADO
V1_D2_P10	,267	APROBADO
V1_D2_P11	,418	APROBADO
V1_D2_P12	,658	APROBADO
V1_D2_P13	,445	APROBADO
V1_D2_P14	,365	APROBADO
V1_D2_P15	,475	APROBADO
V1_D2_P16	,447	APROBADO
V1_D2_P17	,659	APROBADO
V1_D2_P18	,521	APROBADO

## CONFIABILIDAD-COMPETENCIAS GERENCIALES

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de	
Casos	Válido	152	100,0	Cronbach	N de elementos
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0		
	Total	152	100,0		
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.				,860	18

## VALIDEZ-IDENTIDAD INSTITUCIONAL

## 1. VARIANZA

ITEM	VARIANZA
V1_D1_P1	0,354
V1_D1_P2	0,257
V1_D1_P3	0,468
V1_D1_P4	0,257
V1_D1_P5	0,1257
V1_D1_P6	0,354
V1_D1_P7	0,684
V1_D1_P8	0,346
V1_D1_P9	0,245
V1_D2_P10	0,436
V1_D2_P11	0,457
V1_D2_P12	0,457
V1_D2_P13	0,468
V1_D2_P14	0,574
V1_D2_P15	0,267
V1_D2_P16	0,457
V1_D2_P17	0,467
V1_D2_P18	0,257
PUNTAJE_TOTAL	28,457

MATRIZ DE CORRELACIONES	V1_D1_P1	V1_D1_P2	V1_D1_P3	V1_D1_P4	V1_D1_P5	V1_D1_P6	V1_D1_P7	V1_D1_P8	V1_D1_P9	V1_D2_P10	V1_D2_P11	V1_D2_P12	V1_D2_P13	V1_D2_P14	V1_D2_P15	V1_D2_P16	V1_D2_P17	V1_D2_P18	PUNTAJE TOTAL
V1_D1_P1	1	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.318	0.009
V1_D1_P2	-0.218	1	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.000	,686**
V1_D1_P3	-0.302	0.066	1	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	,862**	,659**
V1_D1_P4	1,000**	-0.218	-0.302	1	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.318	0.009
V1_D1_P5	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.000	,686**
V1_D1_P6	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	,862**	,659**
V1_D1_P7	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.318	0.009
V1_D1_P8	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.000	,686**
V1_D1_P9	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	,862**	,659**
V1_D2_P10	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.318	0.009
V1_D2_P11	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.000	,686**
V1_D2_P12	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	,862**	,659**
V1_D2_P13	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.318	0.009
V1_D2_P14	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1	0.066	-0.218	1,000**	0.000	,686**
V1_D2_P15	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1	-0.302	0.066	,862**	,659**
V1_D2_P16	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1	-0.218	-0.318	0.009
V1_D2_P17	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1	0.000	,686**
V1_D2_P18	-0.318	0.000	,862**	-0.318	0.000	,862**	-0.318	0.000	,862**	-0.318	0.000	,862**	-0.318	0.000	,862**	-0.318	0.000	1	,536**
V1_D3_P27	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	,862**	,659**
PUNTAJE_TOTAL	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,536**	1



## 2. CALCULO DE LA R DE PEARSON

ITEM	R DE PEARSON	CONDICIÓN
V1_D1_P1	,364	APROBADO
V1_D1_P2	,348	APROBADO
V1_D1_P3	,457	APROBADO
V1_D1_P4	,648	APROBADO
V1_D1_P5	,457	APROBADO
V1_D1_P6	,268	APROBADO
V1_D1_P7	,659	APROBADO
V1_D1_P8	,354	APROBADO
V1_D1_P9	,447	APROBADO
V1_D2_P10	,364	APROBADO
V1_D2_P11	,557	APROBADO
V1_D2_P12	,457	APROBADO
V1_D2_P13	,648	APROBADO
V1_D2_P14	,447	APROBADO
V1_D2_P15	,326	APROBADO
V1_D2_P16	,268	APROBADO
V1_D2_P17	,568	APROBADO
V1_D2_P18	,659	APROBADO

## CONFIABILIDAD-IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	152	100,0	,828	18
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0		
	Total	152	100,0		
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.					

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: Liderazgo transformacional e identidad institucional en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres”.  
Ayacucho 2018**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>General</b></p> <p>¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la identidad institucional en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018?</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con los elementos tangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018?</p> <p>¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con los elementos intangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018?</p> <p>¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con los valores institucionales en la</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad institucional en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y los elementos tangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y los elementos intangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y los valores institucionales en la Institución Educativa</p>	<p><b>General</b></p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la identidad institucional en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con los elementos tangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.</p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con los elementos intangibles en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.</p>	<p><i>Variable 1:</i> <i>Liderazgo transformacional</i></p> <p><i>DIMENSIONES:</i> ✓ <i>Calidad del trabajo</i> ✓ <i>Calidad de los procesos</i> ✓ <i>Competencias laborales.</i></p> <p><i>Variable 2:</i> <i>Identidad institucional</i></p> <p><i>DIMENSIONES:</i> <i>Elementos tangibles</i></p> <p><i>Elementos intangibles</i> <i>Valores institucionales</i></p>	<p><i>Tipo de investigación:</i> <i>No experimental</i></p> <p><i>Nivel de investigación:</i> <i>Relacional</i></p> <p><i>Método de investigación:</i> <i>Cuantitativo</i></p> <p><i>Diseño de investigación:</i> <i>Descriptivo correlacional</i></p>  <p><i>Población</i> <i>224 docentes que laboran en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres” de Ayacucho, 2018</i></p> <p><i>Muestra:</i> <i>142 unidades de estudio.</i></p> <p><i>Técnicas e instrumentos</i> <i>Encuesta</i></p>

<p>Institución Educativa Pública "Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018?</p>	<p>Pública "Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.</p>	<p>El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con los valores institucionales en la Institución Educativa Pública "Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.</p>		<p><i>Cuestionario</i></p> <p><i>Análisis e interpretación de datos</i></p> <p><i>Tablas</i></p> <p><i>Gráficos</i></p> <p><i>Estadígrafos de correlación</i></p>
--	--	--	--	---



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad institucional en la Institución Educativa Pública "Mariscal Cáceres de Ayacucho en el año 2018.

**POBLACIÓN O UNIDADES DE ESTUDIO:** 142 docentes de la Institución Educativa Pública "Mariscal Cáceres de Ayacucho.

**CRITERIOS DE EVALUACIÓN:** Relación entre las variables y la dimensión, relación entre la dimensión y el indicador y relación entre indicador y el ítems.

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	✓		
02	¿El instrumento responde a la operacionalización de variables?	✓		
03	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	✓		
04	¿La estructura del instrumento presenta claridad, coherencia y relevancia?	✓		
05	¿Los ítems son adecuados y pertinentes?	✓		
06	¿Los instrumentos de los ítems son válidos?	✓		
07	¿Se debe eliminar algunos ítems?	✓		

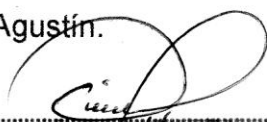
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en educación

TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL ÁREA: 30 años

EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN: 5 años

VALORACIÓN: Aceptable

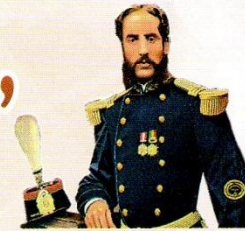
APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. Quispe Huayta, Agustín.

  
.....  
**Agustín Quispe Huayta**  
Mg. Docencia y Gestión Educativa  
Doctor en Educación



# INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "MARISCAL CÁCERES"

AYACUCHO - PERÚ  
TRABAJO - HONRADEZ - DIGNIDAD



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA  
"MARISCAL CÁCERES" DE AYACUCHO, QUIEN SUSCRIBE, EN USO DE  
SUS ATRIBUCIONES Y FACULTADES, EXPIDE LA PRESENTE:

## AUTORIZACIÓN:

Al profesor OSWLADO CHUCHÓN MORALES identificado con DNI N°  
28271700 docente nombrado del área de Ciencias Sociales de esta Institución  
Educativa, para que pueda realizar la encuesta a los docentes del nivel secundario a  
fin de realizar su tesis de "Liderazgo Transformacional e Identidad Institucional",  
para lo cual deberá brindar las facilidades del caso.

Ayacucho, junio de 2018



Dr. Félix Víctor Torres  
DIRECTOR

c.c. Archivo  
FVT/Dir.  
ges/sec.











