UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

==========

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CUNA JARDÍN HOSPITAL AMAZÓNICO, DISTRITO DE YARINACOCHA ,2016

==========

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN

ENA LÓPEZ TELLO

PUCALLPA-PERÚ

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 10:00 horas, del día 20 de febrero, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dra. Jessenia Choy Sánchez Pandero ..... Presidente

Dra. Freysi Lilian Ling Villacrez ..... Secretario

Mg. Jhonn Robert Ruiz de la Cruz ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en: Evaluación y Acreditación de la Calidad en la Educación

Mención: .....

Don(ña) Ena López Tello ,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:
"El liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en la cuna jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha, 2016"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

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

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de.....17.....(Diecisiete)

Equivalente a .....Aprobado....., por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las.11:10.... horas del 20. de .....febrero..... del 20.20.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°081-2020

La **Dirección General de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), titulado:

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CUNA JARDÍN HOSPITAL AMAZÓNICO, DISTRITO DE YARINACOCHA, 2016.

Cuyo autor (es) : **LÓPEZ TELLO, ENA**

ESCUELA	:	POSGRADO
MAESTRIA	:	En EDUCACIÓN
MENCION	:	EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN.
ASESOR	:	Dra. Hernandez Panduro, Otilia

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 06%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

Fecha: 18/02/2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL
DRA. DINA PARIONA QUISPE
Direc. Gral Prod Intel

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS

Yo, Ena Lopez Tello

Autor de la TESIS titulada:

El liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en la cuna jardín Hospital Amazonico, distrito de Yarinacocha, 2016

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: Dra: Otilia Hernandez Panduro.

Maestría en: Evaluación y Acreditación de la Calidad en la Educación

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguientes términos:

Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del repositorio institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización que la tesis no infringe derechos de autor de terceras peruanas.

Tercero: autorizo la publicación,

☒ **Total** (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).

☐ **Parcial** (significa que solo la caratula, la dedicatoria y el resumen en PDF será compartido en el repositorio).

De mi tesis de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 10 / 11 / 2020

Email: yecales@gmail.com
Teléfono: 947674582

firma:
DNI : 00079378

DEDICATORIA

Dios, divino creador y salvador quien me guía le debo todo lo que tengo y todo lo que soy.

A mi esposo, hijas, y padres quienes me ayudaron y motivaron en todo momento para la culminación de mis estudios y desarrollar esta investigación

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, por brindarme la oportunidad de realizar los estudios de Maestría.

A la Dra. Otilia Hernández Panduro, por el asesoramiento y sus sabios consejos en el estudio experimental de este trabajo.

A Dra. Esther Isabel Reina Cortegana por su paciencia, orientación y por el apoyo incondicional.

A mis compañeros de aula que han compartido en todo momento las clases.

A mis profesores de maestría que me dieron sus conocimientos para culminar mis estudios de maestría. Y al jurador examinador de la tesis por sus buenas y acertadas recomendaciones con el fin de mejorar la presente investigación.

RESUMEN

El contenido de la presente investigación se refiere en lo fundamental a dos variables: el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional de la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha. Para concretar el estudio respondemos a un problema que indaga por la relación entre las dos variables, cuya operacionalización descubre indicadores de rasgos de formación axiológica, conductual y los referidos al clima organizacional.

Para el desarrollo del trabajo fue necesario recurrir a las estrategias propias del método descriptivo en el tipo de investigación correlacional, la hipótesis descriptiva nos obligó a desarrollar un conjunto de técnicas que tienen su base en la observación participante, procedimiento que se complementa con la revisión documental y un conjunto de encuestas y entrevistas a los operadores que aplican el liderazgo transformacional en el clima organizacional.

Los resultados de la investigación exponen los procedimientos en el diseño seguidos adoptado, dan cuenta, tras el análisis de los datos obtenidos en el proceso de observación empírica a la realidad, la confirmación del sistema de hipótesis.

Palabras claves: Liderazgo transformacional del director, Clima organizacional.

ABSTRACT

O conteúdo desta pesquisa refere-se fundamentalmente a duas variáveis: a liderança transformacional e clima organizacional da Berço Jardim Hospital Amazônia, distrito de Yarinacocha. Para finalizar o estudo estamos a responder a um problema que explora a relação entre duas variáveis, cuja operacionalização ver indicadores de traços de educação axiológica, comportamental, e as referências ao clima organizacional.

Desenvolvimento do trabalho foi necessário recorrer às estratégias do descritivo do tipo de método de pesquisa busca, os pressupostos descritivos obrigaram-na desenvolver um conjunto de técnicas que se baseiam em observação participante ,procedimento que é Complementa com a revisão do documento e um conjunto de pesquisas e entrevistas com os operadores que se aplicam a liderança transformacional no ambiente organizacional.

Os resultados de pesquisa expostos projeto procedimentos seguidos adotado, percebem, após análise dos dados obtidos no processo de observação empírica à realidade, a confirmação do sistema de hipótese.

Palavrinhas finque: Liderança transformacional do diretor, Clima Organizacional

INTRODUCCIÓN

El tema de liderazgo transformacional está presente en varios trabajos académicos y en diversas propuestas educativas, en donde la figura del director como líder transformacional, asume un papel protagónico en las diferentes organizaciones, se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras sino que influye en la cultura de la organización en orden a cambiarla.

En la revisión de investigaciones realizadas, encontramos estudios relacionados al liderazgo transformacional, que a nuestro entender, es uno de los más completos instrumentos para lograr el cambio y eficiencia en las instituciones educativas

Para el efecto y como es de lógica coherencia metodológica procedimos a verificar una hipótesis descriptiva que responde al problema siguiente:

¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional de la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha ,2016?; interés que dio lugar a la formulación conjetural siguiente:

Existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha ,2016.

El cuerpo de objetivos, propone la formulación general siguiente: Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha 2016, enunciado general y sus objetivos específicos, que hemos tratado de cumplir centrando su atención al cumplimiento del sistema de hipótesis. Así obedecimos al diseño no experimental adoptado en el método y el tipo de investigación, de tal manera que aplicamos las técnicas de recolección de datos tales como la observación estructurada, así como las técnicas de la encuesta.

Las aplicaciones de cada técnica produjeron un conjunto de datos que organizamos y clasificamos con sus códigos correspondientes que sirvieron para producir la tabulación y el análisis correspondiente, dando lugar a los resultados que confirman el cuerpo de hipótesis.

El cuerpo del informe se presenta en cinco capítulos los mismos que distribuyen los componentes fundamentales de la investigación; así el Capítulo I expone la descripción del problema, objetivos generales y específicos, hipótesis, variables, justificación e importancia, viabilidad y limitaciones.

El Capítulo II está dedicado al Marco Teórico que sustenta la investigación con los antecedentes, bases teóricas y definición de términos básicos. El Capítulo III presenta el marco metodológico, dando cuenta el tipo de investigación y diseño, así como la población, para terminar con las técnicas de recolección de datos realizados y análisis que se propone realizar. El Capítulo IV dedica el contenido a los resultados que se ha obtenido durante el trabajo de campo. El Capítulo V presenta la discusión de resultados que permitió contrastarlos con el problema, las hipótesis y teorías que sirvieron de sustento para la materialización de nuestra investigación.

Se presenta también las conclusiones y las sugerencias, así como las referencias bibliográficas suficientemente amplias. Al final, los aspectos complementarios traducidos en anexos.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA vi

..... vi

AGRADECIMIENTO vii

RESUMEN viii

INTRODUCCIÓN x

CAPÍTULO I 1

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 5

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 5

1.2.1. Problema general 6

1.2.2. Problemas específicos 6

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 6

1.3.1. Objetivo general 6

1.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS 7

1.4.1. Hipótesis general 7

1.4.2. Hipótesis específicas 7

1.5. VARIABLES 7

1.5.1. Variable 1: Liderazgo transformacional 7

1.5.2. Variable 2: Clima organizacional 8

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 9

1.7. VIABILIDAD 10

1.8. LIMITACIONES 10

CAPÍTULO II 11

MARCO TEÓRICO 11

2.1. ANTECEDENTES 11

2.2. BASES TEÓRICAS 15

2.2.1. Liderazgo Transformacional 15

- **Definición de Líder** 15

2.2.2. Bases teóricas del Clima Organizacional 25

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES 34

2.4. BASES EPISTÉMICAS 35

CAPÍTULO III 36

MARCO METODOLÓGICO 36

3.1. Tipo de investigación 36
3.2. Diseño y esquema de investigación 36
3.3. Población y muestra 37
3.4. Instrumentos de recolección de datos 38
3.5. Técnica de recojo, procesamiento y presentación de datos 40
CAPÍTULO IV 42
RESULTADOS 42
CAPÍTULO V 48
DISCUSIÓN DE RESULTADOS 48
CONCLUSIONES 51
SUGERENCIAS 52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 54
ANEXOS 62
Anexo 1. Matriz de consistencia 63
Anexo 2. Instrumento del liderazgo transformacional 64
Anexo 3. Instrumento de clima organizacional 65
Anexo 4. operacionalización del instrumento de investigación v.1 66
Anexo 5. Operacionalización del instrumento de investigación V.2 67
Anexo 6. Validación de instrumentos 68
Anexo 7. Evidencia Documentarias 78
Anexo 8. Evidencia fotográfica 79

ÍNDICE DE CUADROS

Pág.

Cuadro 1. Definición operacional de las variables 8

Cuadro 2. Distribución de la población 38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultado del liderazgo transformacional del director en la cuna jardín hospital Amazónico, distrito de Yarinacocha ,2016 43

Tabla 2. Resultado del liderazgo transformacional del director en la cuna jardín hospital Amazónico, distrito de Yarinacocha ,2016 44

Tabla 3. Base de datos: clima organizacional en la cuna jardín hospital Amazónico, distrito de Yarinacocha ,2016 45

Tabla 4. Resultado del clima organizacional y sus dimensiones en la cuna jardín hospital amazónico, distrito de Yarinacocha ,2016 46

Tabla 5 resultado del liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en la cuna jardín hospital amazónico, distrito de yarinacocha ,2016. 47

ÍNDICE DE FIGURA

Pág.

Figura 1. Resultado del liderazgo transformacional del director en la cuna jardín hospital amazónico, distrito de Yarinacocha ,2016 44

Figura 2. Resultado del clima organizacional en la cuna jardín hospital amazónico, distrito de Yarinacocha ,2016 46

Figura 3 resultado del liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en la cuna jardín hospital amazónico, distrito de yarinacocha ,2016 47

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el ámbito mundial, se vive en un mundo competitivo caracterizado por un contexto social, económico, político, cultural y educacional, donde todo impresiona, y exige la adquisición de modelos, estrategias, enfoques o perspectivas de acción, lo cual enfoca a un Sistema Educativo que ha sido conducido a una situación de crisis, debido a la falta de liderazgo, por parte del director, que en la actualidad la asume como una imposición y no como una práctica administrativa para la acción gerencial. (Montiel, 2012, p.16)

Durante muchos años, las escuelas en América Latina y el Caribe han sido consideradas un simple conjunto de aulas, donde una escuela puede ser intercambiable por otra, o simplemente las unidades más pequeñas de un sistema educativo centralizado. Los directores actuaban como administradores de nivel medio y se limitaban a transmitir órdenes y reglas.

Moura (2000, p.18), (citado por Borden, 2002, p.2). Afirma que este fenómeno se debe a que los directores, contaban con poca autoridad y prestigio, así como falta de apoyo por parte de la comunidad escolar y el sistema educativo, los directores no eran considerados líderes potenciales o agentes facilitadores del cambio.

Hoy en día la comunidad exige calidad en el servicio educativo, debido a que las instituciones educativas son los principales forjadores de la cultura y la transformación de la sociedad. En consecuencia, las responsabilidades de lograr los cambios, no quedan inmersas en el cuerpo de profesores que se encargan de ejercer su docencia, sino que recae de manera peculiar en el directivo de la institución.

Vaillant, (2014) afirman que ser un director y ejercer el liderazgo escolar en el siglo XXI requiere el desarrollo de competencias profesionales pedagógicas complejas.

El problema es que con frecuencia, las tareas administrativas son preponderantes en detrimento de las funciones pedagógicas. Los directores suelen estar sobre exigidos a nivel administrativo, no tienen

tiempo para tareas de índole más pedagógica y participan poco de los procesos decisorios. La principal dificultad para consolidar un liderazgo transformacional efectivo tiene relación con las tareas y actividades de los directores que han aumentado y se han complejizado (p.2)

Barber y Mourshed, 2007, (citado por Chambilla, 2017, p.29), afirman, que si no se cuenta con un director eficiente, las escuelas tienen pocas probabilidades de poseer una cultura con altas expectativas o de esforzarse en pos de la mejora continua.

En nuestro país aún existen instituciones educativas públicas que lamentablemente son conducidas por directores que no son eficientes ni eficaces, generalmente se dedican a administrar y representar a la administración del centro educativo y en muchas ocasiones, no muestran un liderazgo adecuado, por lo que es difícil mantener un equilibrio entre lo estable del sistema y el cambio que pueda surgir, que les permita conservar las fortalezas de la institución , minimizar sus debilidades, aprovechar las oportunidades que le ofrece el entorno y erradicar las amenazas del mismo.

En el Marco del Buen Desempeño Directivo, (Ministerio de Educación del Perú 2014) se menciona que el país y el mundo requieren que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo y responda a las demandas que la sociedad requiere. Asimismo, contempla la importancia del rol del Director como líder pedagógico responsable de gestionar una escuela centrada en los aprendizajes, convivencia democrática e intercultural y de establecer el vínculo escuela-familia-comunidad (pp.28-34)

Weinstein y Muñoz (2012), señalan que en la cultura escolar, debe ser una adecuada “gestión sutil” (soft management), así como un liderazgo transformacional del director, que logren el desarrollo de aprendizajes en los estudiantes. (p.8)

Actualmente se espera que las organizaciones educativas sean eficaces, y efectivas considerando en un primer momento el aspecto relacionado al servicio que brindan, específicamente vinculado al proceso de aprendizaje – enseñanza Para que esta eficacia y efectividad se vislumbre en la realidad educativa, es necesario por un lado, el ejercicio de liderazgo efectivo, y por otro, la convivencia en un clima organizacional estable.

De ahí la importancia de que el director influya en crear un clima escolar con foco en lo académico, con estándares y expectativas elevados entre los docentes respecto del rendimiento de los alumnos.

Los problemas que presenta la educación en nuestro país actualmente son muchos, pero hay algunos que requieren una mayor atención por parte de los directores. (p.9)

Hoy en día hablar de un buen Desempeño Laboral por parte de los docentes, va a depender del Clima Organizacional que se viva en las Instituciones Educativas, es decir, la plana docente trabajará adecuadamente siempre y cuando no se obstaculice la libertad y no sean obligados a cometer actos que van en contra de sus principios, pues esto genera ruptura en las relaciones humanas e impiden realizar mejoras en busca de la calidad educativa.

La situación planteada evidencia la necesidad de desarrollar en las personas las competencias individuales y sociales, necesarias para afrontar las demandas propias de una realidad sometida a un permanente cambio.

Para Feixas, 1999, pp.14-15, (citado por Melero, 2000, p.145). Sostiene que la escuela, además de alfabetizar con letras y números, debe propiciar también la alfabetización de las emociones, las habilidades sociales, la toma de decisiones y el manejo de las relaciones interpersonales.

Es importante señalar que la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO; 2004), partiendo de la filosofía de aprender a aprender, en un enfoque del continuo humano, permanente y significativo para ofrecer una educación más humanizada, la cual contribuye a la construcción de una sociedad más justa equilibrada, democrática y pertinente, plantea cambios a nivel del sistema educativo, por lo tanto los directivos y docentes deben adaptar sus funciones a dichas situaciones, a fin de alcanzar los objetivos de la escuela.(UNESCO, 2004. Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo, p.19)

Precisamente, la UNESCO, en su informe del Segundo Estudio Regional de la Calidad Educativa (SERCE-2008), sostiene que, en los procesos educativos al interior de las instituciones educativas, son esenciales la

gestión del director, el trabajo de los maestros y el clima escolar para el logro de los saberes. (pp. 455-457)

En 1996, el Informe Delors, plantea que la educación nos permite aprender a ser, a conocer, a hacer y a convivir. (p.34) La educación nos da la posibilidad de alcanzar nuestro máximo potencial como seres humanos constructores de un mundo de paz, dignidad, justicia e igualdad.

En el Perú, al igual que en otros países de América Latina, la modernización de la gestión pública es una necesidad, tal es así que se vienen implementando una serie de cambios sustanciales al interior de las instituciones, especialmente en las del sector educación, para ello es necesario contar con personal predispuesto al cambio y con conocimiento profundo sobre sus expectativas, esto puede direccionar la mejora de las instituciones.

MINEDU (2013),indica que la escuela, debe ser un espacio en el que sea posible vivir experiencias reales y significativas para el ejercicio de derechos, el cumplimiento de responsabilidades y la construcción de un sentido de pertenencia a una comunidad donde es posible deliberar con juicio crítico sobre lo público, y donde las relaciones de convivencia parten del genuino reconocimiento de los otros como legítimos otros, para hacer de la interacción con los demás una oportunidad para el diálogo, la aceptación de las diferencias, la construcción de consensos y la aceptación de disensos.

El Proyecto Educativo Nacional del 2007 al 2021 tiene políticas de estado donde “convertir a la institución educativa en espacios acogedores, organizados expresamente para propiciar la cohesión de los estudiantes, así como la convivencia grata y productiva en el aula y en el centro educativo entre todos los estudiantes y demás integrantes de la comunidad educativa” Para lograrlo, el PEN plantea un conjunto de políticas educativas orientadas a transformar las prácticas pedagógicas en la educación básica, una de las cuales implica fomentar climas institucionales amigables, integradores y estimulantes en las instituciones educativas. Esta política busca convertir a las instituciones educativas en espacios acogedores, organizados expresamente para propiciar la cohesión de los estudiantes, así como una convivencia grata y productiva

en el aula y en el centro educativo entre todos los estudiantes y la comunidad educativa en general (pp.6-7)

Fishman 2005 (citado por Livaque, 2012) en Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla-región Callao, donde afirma que es posible considerarlo desde una visión psicológica como un estilo de comportamiento organizacional, aspecto troncal en la vida de toda organización. Es así que, ambas variables van a particularizar el comportamiento de la organización educativa (p.1)

Por lo antes manifestado vemos que el liderazgo y el clima organizacional son aspectos importantes para la marcha de una organización educativa ,se sabe que la realidad de muchas de estas instituciones de formación tiene serios problemas al respecto, la Región Ucayali no es ajena a esta situación, las instituciones educativas de educación inicial en su interior manifiestan problemas; como un clima poco motivador, fundamentadas en discrepancias entre los integrantes de la comunidad educativa, malos comentarios y en algunos casos desinterés por el logro de los objetivos, desmotivación en el personal por la falta de reconocimiento a sus méritos por parte de la Dirección, trabajo en equipo poco productivo, inexistencia de una comunicación fluida y oportuna entre los miembros de la comunidad educativa, no se expresa la capacidad de saber escuchar a los demás, muchos de los trabajadores tiene poca identificación con la institución se limitan a cumplir con su horario de trabajo y se mantienen ajenos a otras.

El propósito del proyecto de investigación, es establecer la relación entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional de la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha ,2019. Debido a esto se formula el problema que direccionará nuestra investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional de la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha ,2016?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Transformacional del Director y la dimensión Identidad Institucional del Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha?
- ¿Cuál es la relación del Liderazgo Transformacional del Director y la dimensión Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha?
- ¿Cómo se relaciona el Liderazgo Transformacional del Director con la dimensión Dinámica Institucional del Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha ,2016.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación del Liderazgo Transformacional del Director y la dimensión Identidad Institucional del Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha.
- Establecer la relación del Liderazgo Transformacional del Director y la dimensión Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha.
- Establecer la relación del Liderazgo Transformacional del Director y la dimensión Dinámica Institucional del Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha.

1.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha ,2016.

1.4.2. Hipótesis específicas

- El Liderazgo Transformacional del director se relaciona significativamente con la dimensión Identidad Institucional del Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha
- El Liderazgo Transformacional del director se relaciona significativamente con la dimensión Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha.
- El Liderazgo Transformacional del director se relaciona significativamente con la dimensión Dinámica Institucional del Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual: Livaque y Roxana (2012), citan a Vilar (2006), donde afirma que el comportamiento de ciertos directivos tiende a convertir a sus profesores en líderes de la actividad educativa que llevan a cabo. Esto lo consigue motivándolos a través del logro, es decir, facilitándoles recursos para que consigan más de lo que esperaban conseguir por ellos mismos; despertándoles su conciencia acerca de la importancia que tienen los resultados obtenidos con su trabajo; haciéndoles identificar o subordinar sus propios intereses de la institución y finalmente, manifestando que expectativas altas de su trabajo, lo cual eleva el nivel de confianza de ellos mismos. (p.14)

1.5.2. Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual: Es la percepción que los individuos tienen sobre diferentes aspectos de la organización, producto de sus vivencias e interacciones en el contexto del servicio educativo, donde cobra importancia la forma cómo se dan las relaciones interpersonales, el estilo de dirección considerando la claridad y coherencia en la dirección, la identificación con la institución, la forma de la distribución, la disponibilidad de los recursos, la estabilidad laboral, y la forma como se dan los valores colectivos bajo principios sólidos. Acero 2003 (citado por Aguado ,2012 pp.15, 16)

Según Álvarez (2015), es aquel en el que los líderes amplían y elevan los intereses de sus seguidores, cuando generan conciencia y aceptación de los propósitos y la misión del grupo, y cuando motivan a sus seguidores a ver más allá de sus propios intereses por el bien de los demás.(s/n)

Definición operacional de las variables

Cuadro N° 1

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala inicial de medición	Calificación final
V1. Liderazgo Transformacional	Consideración individual	-Atiende las necesidades individuales de desarrollo de sus seguidores con tolerancia y empatía.	Encuesta Escala de Likert	(1)Totalmente en desacuerdo (2) En Desacuerdo (3) Indeciso (4) de Acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	Influencia idealizada	Influye en los demás generando confianza		
	Motivación inspiradora	-Motiva a sus seguidores hacia un continuo conocimiento.		
	Estimulación intelectual	-Propicia el uso de la razón y la lógica en la solución de problemas -Promueve ideas innovadoras y activas que permiten ver los problemas como una oportunidad para aprender		
V2.	Identidad institucional	-Compromiso con la institución - Implicancia y pertenencia - Cohesión entre el personal - Participación en las actividades - Satisfacción por la labor realizada.	Encuesta	1)Totalmente en desacuerdo (2) En Desacuerdo

Clima organizacional	Relaciones interpersonales	-Comunicación entre los miembros - Valores e ideales que comparten - Cooperación y ayuda mutua - Confianza entre el personal	Escala de Likert	(3) Indeciso (4) de Acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	Dinámica institucional	-Estructura respecto a la normatividad - Monitoreo y supervisión - Responsabilidad y autonomía - Recompensa por el trabajo realizado		

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La presente investigación se justifica por cuanto, dado el ambiente laboral conflictivo y frío en el clima organizacional que se vivencia en la actualidad en algunas instituciones educativas de educación inicial del distrito de Yarinacocha, en donde los estados motivacionales están repercutiendo negativamente en el comportamiento y desempeño docente, carente de motivación y compromiso ante la falta de un adecuado liderazgo a nivel de dirección, a nivel de docentes ,administrativos y padres de familia ,ante la falta de una fluida comunicación y declarada oposición a las innovaciones pedagógicas emanadas del Ministerio de Educación, es lógico pensar, que todo ello afecta la gestión institucional y es más, el desarrollo integral del estudiante, en particular de su aprendizaje.

En el aspecto científico, el presente trabajo de investigación se identifica en la medida que se pretende establecer la relación entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional de la Cuna Jardín Hospital Amazónico, en el Distrito de Yarinacocha, de manera que los resultados sirvan para fortalecer a dicha institución.

En este sentido, se relaciona con los aportes de la teoría que indica un permanente liderazgo transformacional, ya que éste influirá directamente en la gestión y la comunidad educativa de las Institución Educativa investigada.

Desde el aspecto pedagógico, el propósito del presente trabajo de investigación, busca precisar la relación entre liderazgo transformacional del director y el clima organizacional, en el aspecto institucional, pedagógico y administrativo.

Analizaremos desde las diferentes dimensiones el Liderazgo Transformacional del Director, como modelo teórico y operativo, para poder explicar muchas de las prácticas de liderazgo que se llevan a cabo en las instituciones educativas, que se encuentran en proceso de cambio.

Por lo que nuestro propósito está orientado a explicar la importancia del Liderazgo Transformacional del Director como herramienta de gestión en los docentes y directivos. Los hallazgos nos permitirán reforzar el nivel teórico conceptual trabajado en el estudio, en lo vinculado a liderazgo y su relación con el Clima Organizacional, expresando en los hallazgos la ratificación o nuevos descubrimientos.

Así mismo, el proceso metodológico que se seguirá, podrá ser asimilado por futuros investigadores.

La importancia del presente trabajo radica, por un lado, en permitir conocer y caracterizar desde nuestro contexto, las concepciones y creencias sobre Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional, que direccionan el desempeño de los docentes y directivos y por el otro compararlas con las concepciones y creencias detectadas por profesores de otras latitudes.

1.7. VIABILIDAD

Se considera que el proyecto de investigación es viable, para lograr los resultados, la delimitación temporal y espacial, se ajusta a las posibilidades del investigador, al tener domicilio y centro de trabajo en la Ciudad de Pucallpa, en la Jurisdicción del Distrito de Yarinacocha, que nos brinda la posibilidad de realizar el trabajo de investigación, teniendo la facilidad de seleccionar la muestra y recolectar los datos, sus informaciones y conclusiones que son fuente de valiosa ayuda.

1.8. LIMITACIONES

Resistencia de algunos docentes a participar en este proceso, considerando el clima organizacinal una variable muy sensible.

Acceso a la información y documentación relacionado con el liderazgo tranformacinal y clima organizacinal.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Internacionales

Jiménez (2014), en la investigación Titulada **"**Relación entre El liderazgo Transformacional de los Directores y la Motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada de la cuidad de Bogotá " donde el objetivo de la investigación fue Identificar la relación existente las variables y el tipo de investigación es no experimental con diseño descriptivo correlacional ,empleando a la población como muestra considerable de la I.E organizada por varias áreas de enseñanza . La motivación y el liderazgo transformacional se evaluaron con los instrumentos (CMT) y el (CELID), Los resultados obtenidos al analizar el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskall Wallis, concluyeron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente (p.13)

Villalón (2014), en la tesis titulada " El Liderazgo Transformacional como Agente Motivador en un Establecimiento Municipal de la comuna de Las Condes" donde el objetivo fue conocer las prácticas del liderazgo transformacional como agente motivado para ello se empleó (p.13) , la clase de investigación es cualitativo y de carácter exploratorio, descriptivo, la población está conformada por 97 docentes y 54 agentes educativos , se realizó una muestra de profesores y directivos, que no pretendió ser exhaustiva, sino más bien representar los discursos en torno al Liderazgo de los actores involucrados, el instrumento que se empleó fue la entrevista semi estructurada. (pp.59, 62) Se concluye que la ausencia de liderazgo transformacional en los directivos bajo una visión común orientada a la mejora de la Institución que involucre a los docentes en el desarrollo de objetivos y metas, conlleva a que cada persona trabaja bajo sus propios intereses y sus resultados no son fructíferos para el bien común de todos. (p.85)

Ojeda (2013), en la investigación **"Clima Organizacional** en Instituciones de Educación Primaria CICAG, se invitaron a 20 primarias

mexicanas de las cuales respondieron favorablemente 17, y empleando una metodología más dinámica donde demuestran que los entes educativos comprenden y vivencias las dimensiones establecidas por el ECL.

Se identificó a la dimensión de la administración como la dimensión central que vincula un gran grupo de dimensiones que se denominó la dimensión grupal, personal, orgullo quedó desvinculada de los grupos principales, se proponen explicaciones al respecto. (p.1)

Núñez, Antúnez, Muñoz y Negrete (2009), en sus tesis “Liderazgo de la educadora de párvulos, como factor preponderante, en la implementación de la reforma en educación parvularia.”, donde el tipo de investigación cuantitativo – correlacional, con una muestra de tipo no probabilística.

Los resultados obtenidos demuestran que la percepción que los agentes educativos tiene ahora es parecida a los de antaño a pesar de que han pasado casi diez años de la implementación de Currículos de Educativos Parvularia, aún hay una brecha entre lo planteado en el papel y las prácticas docentes (p.1)

Nacionales

Existen algunos estudios vinculados con la presente investigación:

Espinoza (2017) en su tesis “Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los Centros Educativos Iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016”.tuvo como objetivo determinar si el clima organizacional y el liderazgo son predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016.; tipo de investigación descriptivo, correlacional y analítico. La muestra son docentes del nivel inicial y los directivos, esta investigación tuvo como resultado que el clima organizacional y liderazgo transformacional son importantes en el desempeño docente. De eso se explica que la variable 1 en las instituciones educativas de educación inicial es negativo por lo tanto no existe buen clima organizacional y que predomina el liderazgo transformacional en los directores favoreciendo para un buen desempeño docente además que se debe establecer bien las tareas y funciones de cada uno de los, miembros para no errar en el trabajo. (p.16)

Macahuachi y Gonzales (2017), en su investigación Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora De La Esperanza Del Distrito Tambopata Puerto Maldonado-2016.Tiene como propósito determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel inicial nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado - 2016. El instrumento de encuesta aplicado sobre toda población, mostró que existe una dependencia directa y significativa entre las variables por consecuente el liderazgo autoritario coercitivo del director está relacionado con el desempeño docente de esto se afirma que el liderazgo del director es importante en el desempeño del docente donde es beneficioso si existe un liderazgo participativo del director. (pp.5, 6)

Monteza (2017), en su tesis “Liderazgo Transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016”, tuvo como objetivo identificar las dimensiones del liderazgo transformacional que predominan en las directoras, el tipo de investigación corresponde al grupo de diseños no experimentales trasversales o transeccional. Específicamente se denomina descriptivo simple, la población estuvo conformada por 237 docentes de la respectivas IIEE públicas de educación inicial de la zona urbana del distrito de Chiclayo, brindada por la UGEL Chiclayo año 2016. , se obtuvo como resultado que los directivos están ejerciendo de manera acertada el liderazgo transformacional sobre los docentes, inspirándoles confianza y respeto; dos elementos necesarios para que participen del cambio en las II.EE sin que los agentes de la educación muestren resistencia. (pp. 1-3)

Quinteros (2016), “Clima organizacional y la Calidad de Servicio educativo en las instituciones educativas públicas de nivel Inicial del departamento de Chancay”, tuvo el objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y calidad del servicio educativo en las I.E.P. del nivel inicial del distrito de Chancay, 2016. La población fue consideradas como una población muestra y metodología diseño no experimental, se afirma que las variables están significativamente vinculadas con el tipo de servicio que se brinda en el nivel inicial, 2016. (p.8)

Bernardo (2015), en su investigación “Clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial distrito de Santa Anita, 2015” , tuvo como objetivo determinar el nivel del Clima organizacional percibido por los docentes del distrito ya mencionado en el 2015, con una población de 135 docentes ; de esto se afirma que existe una predominancia del nivel moderado del Clima organizacional desde la óptica de los docentes que laboran en el nivel inicial del distrito de Santa Anita. (p.6)

Gonzales (2015), en su investigación “Liderazgo transformacional y la gestión educativa en el nivel inicial UGEL 9 Huacho 2015”; tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional del director y la gestión educativa; el Tipo de investigación no experimental con una población 171 docentes y una muestra 119, donde los resultados encontrados fue que sí existe relación entre las variables y va depender de la persona que este cargo y emplee un liderazgo transformación que conlleve a una la gestión educativa exitosa así como el bienestar profesional de todos sus miembros y por consiguiente los que reciben el servicio educativo estarán satisfecho. (p.7)

Médico (2013), en su investigación “El liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa Augusto B. Leguía, Puente Piedra-2012.” Tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el liderazgo directivo y el clima organizacional .La muestra estuvo constituida por 238 sujetos, el tipo de investigación empleado fue el descriptivo - correlacional, de corte (transaccional) los cuales demostraron que existe relación entre las variables de estudio y que está a nivel medio. Por lo tanto no se observa un trabajo articulado que favorezca el cumplimiento de las tareas establecidas por la institución educativa, en cuanto a clima organizacional, es saludables y favorece a la dinámica de la institución. (Pp.8-10)

Goñi (2011), en su investigación “Clima Organizacional en los servicios de cuna Jardín de la ciudad de Lima, tuvo como objetivo conocer cómo perciben el clima organizacional los trabajadores de los

servicios de cuna. “El estudio se inició con el conocimiento empírico las II.EE y estructuración del marco teórico, luego se empleó cuestionario con una escala de Likert, donde se obtuvo el siguiente resultado que los trabajadores que laboran en la cuna -jardín perciben un clima organizacional estable dentro de un nivel moderado.(p.1)

Mendoza (2011), en su tesis “Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao”. Tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables 1 y 2 La investigación es de tipo descriptivo correlacional. La muestra (45 docentes y 205 padres de familia), para saber su sentir sobre el desempeño docente de sus profesores. Donde esto permitió saber que comportamiento, dinámica institucional mejoran significativamente el desempeño docente por lo tanto las V1 y V2, están relacionadas significativamente. (p.11)

Gamarra (2010), en su tesis “Estilo de liderazgo de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas del distrito Callao., tuvo como objetivo identificar el estilo de liderazgo que predomina en las docentes del nivel inicial; metodología descriptiva simple, instrumento cuestionario. De la investigación se afirma que los docentes están en el rango de pobre a regular en cuanto al estilo de Liderazgo Transformacional. Manifestándose en la dirección de ser pasivos y condescendientes además de que el indicador estimulación intelectual sobresale que la gran mayoría de docentes tienen regular habilidad; todo ello no permite cohesionar al grupo. (pp.1, 2)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Liderazgo Transformacional

- **Definición de Líder**

  Gamarra (2015) cita a Caravedo (2004), donde plantea “que el arte de un líder se entendería, en su experiencia, de saber enseñarles como ser y hacer para poder enfrentarse a diversas situaciones en quehacer diario acompañándolos en el camino de transformación que ello implica” se concluye que un líder ayuda y dirige a sus seguidores. (p.31)

- **Definición del Liderazgo**

Existen muchas definiciones y teorías sobre el liderazgo, y cada una de ellas enfocada en elementos del fenómeno, entre ellos:

Daft (2006), en su investigación "La Experiencia del Liderazgo", define este como la vinculación entre líder y seguidor mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten" se concluye que debe existir una relación de influencia entre éstos para tener resultados satisfactorios entre ellos. (s/n).

Pedraja y Rodríguez (2006), afirma "la influencia que ejerce una persona sobre su grupo de referencia como: intensión, responsabilidad e integridad de las personas, cambio, propósito compartido, seguidores, influencias". Se concluye que un liderazgo con responsabilidad influye en sus seguidores.

Livaque y Roxana (2012) citan a Vilar (2006), "la importancia del liderazgo radica en tener un líder adecuado para poder sobrevivir y es vital para cualquier gestión y tipo de organización porque debe proyectar las habilidades y capacidades direccionar las organizaciones con sistemas de planificación y organización". Se afirma que un liderazgo correcto es vital para cualquier empresa, porque genera confianza debido a su organización. (pp.14, 15)

- **Definición de Liderazgo Transformacional**

Bass 1985 (citado por Vega y Zavala ,2004), quien define como *un estado* caracterizado por los efectos que el líder produce en sus seguidores y la cultura organizacional. Se afirma que un líder transformacional genera en sus partidarios un trabajo organizado. (p.23)

Stogdill, 2001 (citado por Campos, 2012, p.13), define "como los pasos que hay que realizar acompañando en su labor a cada uno de los trabajadores y ver los cambios generados a partir de las actividades realizadas".

Burns ,1978 (citado por Medina ,2010), éste define como “un proceso en el que los líderes transformacionales genera cambios favorables en sus partidarios teniendo como base las conductas morales y la motivación. (p.20)

Edquén y Montero (2016), citan a Chiavenato (1993), describen al liderazgo transformacional como que el líder transformacional tiene influencia en sus seguidores cuando tienen una buena relación comunicativa y objetivos en común (p.53)

Vilar (2006), lo define como: “el poder dirigir y cambiar ciertas actitudes que motivan a los docentes a obtener resultados que cubran sus expectativas mejorando su trabajo y relaciones interpersonales enfatizando en ellos compañerismo y confianza. (p.26)

Características del líder transformacional

Pérez y Azzollini (2013)” citan a Robbins y Judge, (2013) con su investigación “Comportamiento organizacional” donde definen las características:

- Influencia idealizada
- Motivación inspiradora
- Estimulación intelectual
- Consideración individualizada

De todo esto se afirma que los líderes transformacionales son más productivos, creativos y generan lugares favorables para desarrollar habilidades creativas conllevando a un compromiso organizado y efectivo. (pp.156, 157)

Estilo de liderazgo transformacional

Para (Campos, 2012.p.20) cita Fischman, 2005, quien menciona a Burns (1985), como aquél investigador que introdujo inicialmente el noción de liderazgo transformador. Él establece que el líder debe tener en cuenta la motivación y los comportamientos morales.

Asimismo cita a Fischman (2005), basado en Bass (1985), donde concluyó que un líder transformacional es quien:

- Genera en sus discípulos la importancia de los valores y tareas.
- Ayuda a sus seguidores a realizar un trabajo en equipo donde superen sus intereses personales, llevándolos a elegir una causa noble como el bienestar del equipo. (Campos 2012,p.21)

Liderazgo del director

La educación debe estar relacionado con los temas de ciencia y tecnología, y plantearse el reto del mejorar de la calidad educativa para las nuevas generaciones acreditando eficientemente el nivel de enseñanza.

Sango (1990), (citado por Castillo 2009, p.40), sostiene que los líderes deben motivar y enseñarles a sus seguidores de organización pasos para que éstos se adapten a los cambios.

El jefe de una organización educativa es el director entre las funciones que le competen se encuentra una que es esencial: “ejercer liderazgo”; se concluye que debe motivar y dirigir a todos los agentes educativos para mejorar cambios.

Rosales (2000), Los líderes impulsan a las personas desde las preocupaciones subjetivas hacia el bien común. (p. 203)

Sovero (2001), expresa lo siguiente respecto a la dirección y liderazgo: la superación de una organización privada y pública depende de cómo se gerencia y de cómo se lidera. La pericia, el poder de las relaciones y el dominio de la autoridad equitativa son pilares de un liderazgo, que aseguran que los trabajadores sean personal o grupalmente competentes, asimismo se sientan comprometidos responsablemente con la institución.

Se afirma que el jefe educativo es el pilar que genera competencias en sus trabajadores generando en ellos compromisos con la institución.(p.214)

Según la Ley General de Educación y la Ley de Carrera Pública Magisterial instituyen que el director es la máxima autoridad y el representante legal. Por ello, la UNESCO considera fundamental la capacitación de los directores en temas de gestión.

Según la Ley General de Educación Ley Nro. 28044 son funciones del director

a) Dirigir según el artículo 68º de la presente ley.

b) Iniciar y participar incentivando en los miembros educativos un trabajo colaborativo.

c) Dar a conocer a la comunidad educativa las tareas cumplidas durante su gestión

d) Recibir capacitación para el buen desempeño de su trabajo, así como el pago por esta tarea.

e) Estar predispuesto a cambios .los cargos son por concurso y están sujetos a evaluación y certificación de competencias para el ejercicio de su cargo, de acuerdo a ley. (pp.19,20)

Además de las funciones ya mencionadas el director debe:

- Ser líder y dinamizador del proceso educativo, asesor y orientador.
- Organizado y comprometido.
- Experto en relaciones humanas.
- Creativo, justo y veraz.
- Respetuoso de los acuerdos establecidos por todos los agentes educativos de su organización y con mayor comunicación.
- Cuando un líder o director no demuestra o acredita este perfil, puede generar indignación y rabia ente los docentes, generando un clima destructivo en la institución educativa.

El liderazgo transformacional en una institución educativa actual

La educación en el país está en proceso cambio donde la tecnología y la certificación de la calidad educativa hacer frente a los nuevos e incesantes desafíos transformacionales de nuestra historia.

Bolívar ,1997 (citado por Medina, 2010, p.14) se orienta a un cambio voluntario de los seguidores, en el modo de ver el mundo y de actuar en él. Para ello el jefe o líder debe tener ciertas actitudes y aptitudes que sean generadoras de cambio en sus seguidores y que ponga de relieve sus intenciones en relación a los mismos.

Asimismo Medina (2010), cita a Senge, 2002, donde afirma que se necesita analizar la realidad del contexto para reconceptualizar sus modos de funcionamiento al interior, buscando mejorar sus efectos y lograr reconquistar su protagonismo e influencia. (p.16)

Bernal (2001), demostró diversos desafíos a los que nos enfrentamos con la modernidad y los avances tecnológicos. Entre algunos elementos más significativos de la actual realidad educativa tenemos:

- Generaciones de alumnos con alto acceso y dominio de la tecnología, preferentemente virtual.
- Evidencias del dominio de las tecnologías como determinante en el otorgamiento de poder.
- La influencia del avance tecnológico en cómo debemos cambiar las formas de enseñar y aprender – aprender y enseñar.
- El replanteamiento de la función y habilidades que debe poseer el docente
- Transformación del material educativo “de lo antiguo a lo tecnológico”
- La pluriculturalidad (etnias, lenguas, niveles de conocimiento, etc.)
- La enseñanza debe ser vivencial y local y no más global

- El cambio de enseñanza más actualización y especialización.
- Cobran mayor importancia las habilidades para el procesamiento de la investigación y su conversión en conocimiento. (pp.4,5)

También Leithwood (1994), propuso el Liderazgo Transformacional

Como una opción de cambio en sistema educativo para ello estableció ciertos componentes:

- Propósitos, producto del consenso y los intereses seguidores, como del alineamiento de una misma visión institucional.
- Personas, solicitan ser guiados y dirigidos en su formación académica.
- Estructura, implica la descentralización de responsabilidades, otorgando mayor autonomía a los profesores.
- Cultura, promueve la colaboración con fines de identidad institucional. (pp.31-60)

Estilos de liderazgo

Valdés y Vidal (2006), en su investigación "Estilos de Liderazgo" exponen algunos conceptos que debemos tener en cuenta para tener líderes competentes donde se mezclan diversos estilos:

a) Estilo directivo: es aquel da y brinda las tareas a realizar y luego las supervisa; La comunicación es primordial en este estilo .Se concluye en este estilo directivo, el líder gana la confianza de sus seguidores, éstos apoyaran y realizaran los trabajos destinados sin tantas interrogantes porque saben que es en bien de todos.
b) Estilo participativo: cuando trabajan en equipo, pero con la premisa que ellos son los que deciden si realizan el trabajo.
c) Estilo delegativo: designa a sus seguidores la responsabilidad de resolver cualquier imprevisto dado que están preparados, pero el líder es quien está a cargo.

d) Estilo transformacional: cambia a sus seguidores llevándolos a realizar tareas más allá de sus expectativas en el ámbito personal y laboral.
e) Estilo transaccional: emplea la motivación para premiar o castigar a su subordinado de acuerdo a las labores establecidas por éste. Generando en sus seguidores un compromiso pobre Se concluye que el estilo transaccional combinado con el transformacional es productivo para el líder y sus seguidores. (pp.)

Dimensión del Liderazgo Transformacional

Para el análisis de las dimensiones se trabajará con los propuestos por Bass, (citado por Fernández y Quintero 2017, p. 4-6). Debido a que estos son los más pertinentes para la investigación debido a que son dimensiones de la variable que se distingue de la siguiente manera.

El liderazgo transformacional se ha agregado a la formación de todo agente educativo e implementación de todas las escuelas que aprenden debido a que promociona las relaciones interpersonales entre los directores y los docentes.

a) Consideración individual: el líder de manera individual incentiva al desarrollo personal y laboral empleando la comunicación como agente para reconocer sus aportes en el equipo.

b) Influencia idealizada: .el líder es el guía a seguir debido a que ganó la confianza basada en los valores morales y pone especial atención a las necesidades y cada uno de los que lo acompañan.

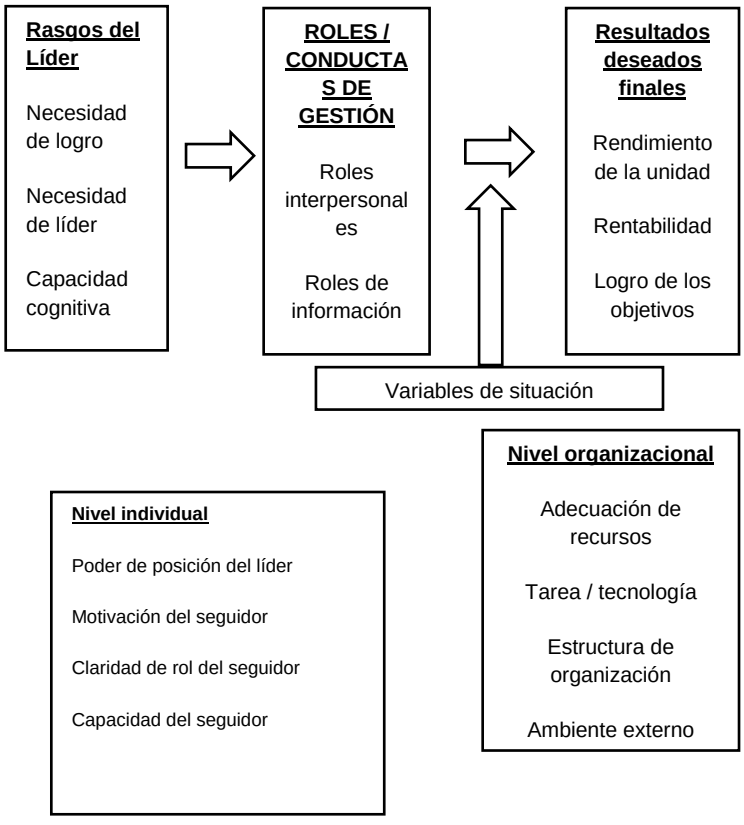
c) Motivación Inspiradora: los líderes motivar a sus seguidores tanto que estos empiezan a expresar entusiasmo y tener ciertas características de líderes del futuro.

d) Estimulación Intelectual: los líderes fomentan el aprendizaje intelectual así como la innovación, la creatividad entre sus seguidores y a generar nuevas oportunidades para aprender del error (pp. 4-6)

Teorías sobre el liderazgo transformacional

Debido a que es indispensable el liderazgo en toda organización, se han realizado diversas investigaciones, y por tanto diferentes teorías sobre el liderazgo, como: Transaccional, transformacional, los rasgos del líder, el comportamiento y las distintas variables situacionales para ello es necesario revisar las diferentes maneras de estudiar e interpretar el liderazgo.

Kreitner y Kinicki (1977), tomando del trabajo de yukl (1989), (citados por Palomino, Amaya y Cañas, 2007, p.3), contribuyeron para la mejor comprensión de estos conceptos con el modelo se puede advertir ciertos rasgos del líder. (Ver figura 1).



Fuente Kreitner y Kinicki (1977), a partir del trabajo de yukl (1989)

Liderazgo Transformacional según Bass

Este nuevo paradigma de liderazgo surge con Burns (1978), pero es Bass (1985) recoge el planteamiento de Burns (1978) y lo trabaja para generar la línea de investigación en torno a lo que se ha llamado “Liderazgo Transformacional”, (citado por Salazar, 2006, p.5) Asimismo, (Salazar, 2006, p.5) cita a Bryman (1996), donde afirma que este tipo de liderazgo está orientada a la participación y comunicación dentro de la organización y su desarrollo laboral. De este modo, la visión, la cultura y el compromiso pasan a ser sus dimensiones teóricas más esenciales.

Bass (1985), declara que el liderazgo transformador es una superación del transaccional e incluye cuatro componentes:

- Gracia
- Inspiración
- Aprecio por sus los seguidores
- Motivación intelectual

De esto se afirma que la gracia, inspiración, aprecio y motivación son primordiales para desarrollar un trabajo efectivo entre líder y seguidores. (Salazar, 2006, p.5, 6)

Liderazgo Transformacional según Leithwood

Leithwood y su equipo (1999), han relacionada de manera correcta la transformación en las II.EE que aprenden.

Leithwood (1994), “esta teoría es restructuradora en toda área educativa y se realiza de manera interna para pasar a la externa y de acuerdo al contexto local para luego global.

El liderazgo instructivo para Leithwood, es el cambio que se espera en las aulas en cuanto a estrategias y materiales adecuados al tiempo en que se vive, todo ello compartido con los otros entes educativos donde realizan tareas de acuerdo a sus funciones y expectativas para ello es necesario ser guiado en lo social y cultural.

Leithwood (1994), estableció que en una organización escolar debe tener cuatro ámbitos.

- Propósitos
- Personas
- Estructura
- Cultura

Se afirma que ejercer el liderazgo en el ámbito escolar conlleva tener un propósito bien estructurado donde se estable la cultura de las personas en el ámbito profesional.

2.2.2. Bases teóricas del Clima Organizacional

Definición de clima:

Munive, (2004), en su investigación “Diagnostico de clima organizacional del departamento de Conservación de la Universidad de las Américas, Puebla” cita a Anzola (2003), afirma que el clima es la forma de cómo perciben sus trabajadores a la organización y que modifica la conducta de los que laboran de ella.

Fernández y Asensio (1989) citan a Stewart (1979), en un intento de resumir presenta dos posiciones de partida:

- El clima comprendido como el lugar o ambiente donde se desarrollan las clases que está relacionado directamente con los estudiantes pero sin no menos importante los profesores y otros agentes educativos que son motivos de cambios en los comportamiento de los que se encuentran en ella.
- El clima entendido como cualidad organizativa. Es una concepto que parte de la consideración de la institución educativa como una organización y que, consecuentemente, utiliza como principal fuente de información a directivos y profesores, esto es, personas conocedoras de los entresijos que marcan el funcionamiento del centro.

Conceptualización de Clima Organizacional

Conceptualizar sobre clima institucional nos lleva a revisar varias investigaciones y autores como detallamos a continuación:

Sánchez (2008), afirma que el clima organizacional es primordial para crear una relación con los colaboradores de manera individualizada.

Vega y Giraldo (2006), citan a Gonçalvez (1997), donde afirma que éste es un factor primordial en la motivación y por consecuente un cambio en el actuar de los que pertenecen a la institución.

Vega y Giraldo (2006) citan a Hall (1996), concluye que el clima organizacional posee la capacidad de modificar el actuar y quehacer de los colaboradores por ciertas características que son percibidas por éstos.

Silva (1996), el clima organizacional integra a personas, grupos y la organización en su conjunto.

Brow y Moberg (1990), presentan una serie de rasgos que debe tener el clima que son observadas por todas las personas que lo conforman.

Características del clima organizacional

Chester citado por Kreitner y Kinicki (1977), define a la organización como un procedimiento de acciones de dos o más personas que tienen en común ciertas características:

- Coordinación
- Meta
- División de trabajo
- Autoridad

Se concluye que los individuos que poseen características como la coordinación, meta, división de trabajo y autoridad dentro de una institución pueden manejar la organización de cualquier empresa.

Importancia del clima organizacional

En cuanto al clima organizacional existe una necesidad sobre conocer el por qué es importante realizar un estudio de esta naturaleza dentro de una sociedad y aún más el por qué una situación como esta es tan factible utilizarla dentro de la misma.

Según Goncalvez (2000), lo primordial del clima organizacional radica en que proporciona retroinformación acerca de los pasos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo así introducir cambios planificados tanto en actividades y actitudes de los colaboradores los que lo conforman. Se concluye que es importante el clima organizacional porque ayuda a mejorar el comportamiento de sus colaboradores mediante la información para poder realizar cambios.

Elementos del clima organizacional

Los elementos que se manejan como factores que intervienen al clima organizacional.

Rivera (2012), cita Gibson, Ivancevich y Donelly donde indican elementos tales como:

- Aspecto individual de los colaboradores en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidades, los valores, y la carga laboral que pueda sentir en la organización.
- Las áreas dentro de la organización
- La estimulación
- El cambio de actitud y aptitud.
- Los pasos que se realizan para determinar cambios

Se concluye que los elementos del clima organizacional son primordiales e intervienen en los colaboradores dirigidos por un liderazgo asertivo.

Clima organizacional y su influencia en la calidad de vida del trabajador.

En el ambiente de una organización, es importante notar que no solo las actitudes de los empleados pueden influir en los resultados del clima organizacional, sino que también este mismo puede llegar a influenciar sobre los empleados, ya que a través de este se puede observar la situación de la empresa por lo que Wethner y Davis (2001), mencionan que “la calidad de vida laboral de una organización es el entorno, el ambiente, el aire que se respira en una organización”

Se concluye que teniendo en cuenta el referente es necesario mencionar que el clima organizacional dentro de una organización es importante para todos los empleados en el desempeño productivo.

El clima organizacional tiene como consecuencia la producción del servicio brindando por los empleados, esto va reflejar si es calidad o no.

Medición del clima organizacional.

Lemus (2013), cita a Coll donde señala que el ambiente de trabajo o clima organizacional es un aspecto que puede ser percibido por los colaboradores de la empresa donde la acción motivadora para los empleados puede influenciar asertivamente o negativamente.

Las empresas son como las personas, tienen personalidad propia y son modificadas o cambiadas de acuerdo al lugar donde se desenvuelven. Es posible que los empleados estén reconocidos con los objetivos de la empresa o con sus necesidades o puede ocurrir lo contrario. Toda organización está situada dentro de un medio circundante y, está constituida por diversos elementos de ese medio. Las herramientas más comunes para medir el clima, son:

- Observar el trabajo: la observación directa de que y como los colaboradores trabajan diariamente. Puede valorarse factores tangibles o intangibles del ambiente laboral que intervienen en el desempeño de las actividades, constituye una forma de valoración más cara competitivamente. Debe realizarse a largo plazo y requiere la participación de un equipo de observadores altamente capacitados para codificar los resultados. Se asevera que la observación que se realiza a los empleados en el trabajo nos revelan información sobre qué factores contribuyen o desfavorecen su desempeño laboral. Se verifica que el observar el trabajo de los empleados nos brinda información si existen elementos que favorecen o desfavorecen su labor, además se puede realizar a largo plazo por un conjunto de profesionales ya

preparados previamente por un personal capacitado en el área correspondiente a su desempeño.

- Entrevista a miembros del equipo: las entrevistas realizadas por expertos, sustituyen las observaciones directas, los datos proporcionados por el personal sirven para el análisis correspondiente.
- El tiempo de entrevista es menor a comparación con otros instrumentos con el fin de sistematizar la información más rápida

Se concluye que la entrevista revela datos del empleado en el ámbito personal y laboral y no toma mucho tiempo realizarla.

- Encuesta escrita: considera la forma más eficiente porque permite recoger la información de muchas personas en poco tiempo.

Se afirma que la encuesta escrita es más eficaz que todas las otras estrategias empleadas para recolectar información en una organización.

En el clima organizacional es pertinente notar la utilización de diversas estrategias que apoyen a obtener información, también es importante tomar en cuenta elementos que pueden ser influyentes en el estudio del clima, por lo que Robbins citado por Lopez (2007), que sugiere medir el clima organizacional a través de algunos factores que intervienen en el mismo y que permiten a los empleados trabajar a gusto y dar lo mejor de sí mismos, entre ellos los siguientes:

- Satisfacción laboral: Para Robbins citado por López (2007), es una acumulación de diversas características y cualidades favorables o desfavorables de los empleados al realizar su trabajo. Es una condición afectiva, una sensación relativa de satisfacción o insatisfacción por algo.
- Remuneración salarial: Según Robbins citado por López (2007), es la compensación directa al empleado con un salario base más el pago de incentivos.
- Comunicación: Para Hellriegel citado por López (2007), es la transmisión e intercambio de datos o conocimientos y

entendimiento entre personas por medio de símbolos con significado.

- Relaciones interpersonales: Bastidas, Estrada y Rivera citados por López (2007), se refieren a las relaciones interpersonales como las experiencias laborales comunes que se desenvuelven en un sistema de comunicaciones que va más allá de aquellos establecidos por la gerencia.
- Relaciones con los jefes: prima la comunicación y se establecen ciertos criterios donde los empleados y jefes responden a las expectativas creadas por ellos, realizando un trabajo con lealtad hacia la empresa.
- Toma de decisiones: Para Bastidas, Estrada y Rivera citados por López (2007), es la que incluye en el proceso en donde los subordinados comparten ciertos acuerdos para ello éstos deben poseer ciertas características y cualidades y que sean de beneficien a la organización
- Rendimiento y perfeccionamiento: De acuerdo con Robbins citado por López (2007), las capacidades se deterioran y se vuelven obsoletas, por lo que es necesario capacitar constantemente para que el personal tenga los conocimientos necesarios que le permitan desenvolverse en su trabajo de forma eficiente.

Se concluye que la satisfacción laboral, remuneración salarial, la comunicación, las relaciones interpersonales, relaciones con los jefes, la toma de decisiones y el rendimiento y perfeccionamiento laboral se brinda en un clima organización favorable a la mejora de cada uno de los trabajadores de una empresa basados en la comunicación asertiva entre ellos.

Dimensiones del Clima Organizacional

Reflexionando lo expuesto por Acero (2007), en relación al impacto afectivo del clima organizacional sobre las cualidades y el desempeño laboral, Berrocal (2006), plantea que es posible demarcar las siguientes dimensiones del clima organizacional enmarcando en la organización. Estas

dimensiones son las que se valorarán en el estudio en un contexto organizacional educativo. (Identidad institucional, Relaciones interpersonales y Dinámica institucional).

- Identidad Institucional: grado de pertenecía, sentimiento de compromiso y responsabilidad en concordancia con los objetivos y programas. Se afirma que la identificación que se tenga con la institución con respecto a sus metas productivas crea una relación de compromiso entre el empleado y la empresa.
- Relaciones interpersonales: se basa en el apoyo que reciben entre ellos, considerando que las relaciones son respetuosas y consideradas, además del grado en que se observa el medio interno: colaboración, compromiso y respeto. Se afirma que este factor es favorable entre pares genera un crecimiento en el ámbito personal y profesional porque está basado en los valores.
- Dinámica Institucional: grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la organización. Los líderes establecen ciertas estrategias que incentivan a sus empleados y crea en ellos el compromiso de pertenencia en busca de mejoras salariales obtenido de su esfuerzo.

Se afirma que la Dinámica Institucional está basado en todos los miembros de la organización debido a que de acuerdo a su desempeño laboral reciben premios o castigos como aumento salarial o despido.

Teorías del Clima Organizacional

Según Miers y Lorenz (2008), las teorías de las organizaciones son los modos como los expertos han establecido el enfoque conceptual, estableciendo la visión de las organizaciones, desde diferentes puntos de vista. A continuación, detallamos cada una de ellas.

Teoría clásica

Según Miers y Lorenz (2008), explican que la teoría está basada principalmente en las relaciones estructurales dentro de las organizaciones, donde se inicia con el establecimiento

de mecanismos básicos en cualquier organización u institución y luego estudia cómo debería estructurarse mejor una organización para lograr sus metas. Al respecto, existen cuatro componentes básicos en cualquier organización:

a) Sistema de actividades diferenciadas: está enmarcada dentro de ciertas actividades y funciones con el objetivo de llegar a la meta planteada según el plan general.

b) Las personas: el personal es una pieza primordial dentro de una institución debido a que son quienes realizan las actividades encomendadas según el área correspondiente a su desempeño.

c) Cooperación hacia una meta: la cooperación y el trabajo mutuo debe existir entre las personas para lograr una unidad de propósito en común.

d) Autoridad: es quien dirige le empresa con el objetivo de asegurar que las metas se cumplan y cada uno de desempeñe en el área correspondiente a sus conocimientos.

La teoría clásica presenta la jerarquización estructural de las empresas con el fin del cumplimiento de las tareas establecidas.

Teoría Neoclásica

Miers y Lorenz (2008), la teoría neoclásica apareció entre los 50 y 60, en busca de la modernidad. Afirma que la disgregación de tareas repetitivas conlleva a la insatisfacción laboral en prejuicio de la producción de la empresa es por ello que nos neoclásicos precisan que el trabajo debe ser de acuerdo a sus característica donde la comunicación es la clave estableciendo un trato directo entre jefe y empleado, exigiendo un trabajo y trato humano.

Teoría Moderna

Acero (2007), esta teoría apareció para satisfacer las necesidades de la empresa y considera una relación interdependiente con su contexto

Muchinsky (1994), toda organización es vista como un organismo vivo. A ello, Wright (2007) refirió que “el

funcionamiento sistémico de las organizaciones se da tanto a nivel interno como a nivel externo (entorno social)".

Desde este enfoque de la teoría moderna de la organización, Acero (2007), afirma que un sistema organizacional se compone de cinco partes:

- Individuos: Los sujetos traen sus propias personalidades, características y cualidades generándose expectativas de lo que va lograr en la organización. Cada persona tiene sus propias habilidades y destrezas que esperan ser amplías y apreciadas en un sistema organizacional.
- Organización formal: está conformada por áreas que se vinculan entre sí que conforman la organización
- Grupos pequeños: permiten la aceptación y familiarización de los empleados al sistema organizacional.

Estatus y roles: establecen ciertos aspectos que deben tener los empleados en cuanto a la conducta dentro de la organización.

Marco físico: contexto o lugar donde laboran con todos los mecanismos y medios tecnológicos que posee una empresa.

Teoría del Clima Organizacional de Likert.

- La teoría de clima Organizacional de Likert citado por Brunet (1999), enfatiza que los altos directivos son responsables de la conducta de los que laboran en la empresa y que estas pueden ser modificadas para bien o mal repercutiendo en el nivel de producto que se ofrece.
- Likert establece tres tipos de variables que determinan de la observación del empleado:
- Variables causales: son las responsables del desarrollo de la empresa y del producto que se ofrece como resultado de la organización. Dentro de esta variable están inmersas :

▪ Variables Intermedias: realizan la evaluación interna de la organización como: estimulación, rendimiento, información y toma de decisiones.

- Variables finales: se encargan de ver la producción y ver si se cumplió con las metas y de evaluar las ganancias o pérdidas de la empresa.

Enfoque de las teorías psicológicas sobre clima organizacional

Gómez (2011), afirma que la psicología organizacional se encarga de seleccionar y verificar el bienestar del personal en la empresa, además de las motivaciones necesarias a las tareas encomendadas y de recibir la remuneración que se establecida.

Cuevas (2010), explica que para seleccionar y clasificar a un gran número de participantes (reclutas) se elaboraron diversos instrumentos adecuados para identificar quienes debían estar en el programa de enseñanza militar. Esto se concretó con el diseño de dos instrumentos psicométricos: el test Army Alpha para personas que sabían leer y el test Army Betha para iletrados.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- Clima organizacional: está relacionado con los empleados de cómo lo perciben e indica si es favorable o no para su desarrollo laboral.
  Calidad: es alcanzar o exceder con valor agregado al producto sin desperdicios ni defectos en busca de la satisfacción del cliente
  Desempeño en el trabajo: Depende no solo de las habilidades de los empleados sino también de su motivación, premiando y afirmando que es un personal importante en la empresa.
- Presión Laboral: Travers y Cooper (1997), definen como presión “algo presente en el ambiente que actúa como un estímulo y que puede tener una naturaleza física, psicológica o de comportamiento”.
- Satisfacción Laboral: es el cumplimento de metas, productos y objetivos establecidos en determinado tiempo. Hodgetts y Altman (1991).
- Rendimiento: es la eficacia y eficiencia de la producción establecida por la empresa.

2.4. BASES EPISTÉMICAS

Los modelos epistémicos hacen referencia a posturas respecto a la noción del conocimiento sobre Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en el quehacer educativo peruano , hacen que influya e inspire a la comunidad educativa a mejorar en función al aprendizaje donde fundamentalmente los directores y los profesores de las diferentes instituciones educativas son alguno de los elementos relevantes para optimar los procesos pedagógicos donde los favorecidos directos son todas y todos los estudiantes,

Diversas investigaciones tienen como objetivo mejorar la calidad educativa, claro eso será posible siempre y cuando existan las condiciones necesarias en las que trabajen en un lugar tranquilo donde la comunicación es la clave.

La reflexión sobre liderazgo transformacional ha estado ligada a las diferentes concepciones culturales sobre el hombre y sobre cómo éste debería renovar su quehacer educativo, cambiando en función de las diferentes explicaciones antropológicas y de los distintos parámetros de conocimiento sobre la realidad.

Los enfoques psicológicos sobre el clima organizacional estaban centrados para la selección de personas adecuadas y las formas de retribución que se establecen para mejorar la dedicación en la labor a realizar en este caso el sector educativo. Asimismo está ligada con las otras tendencias de las Ciencias Sociales y evolucionando, desde cuestiones dependientes de la filosofía (ontológica, antropológica y axiológica), a cuestiones fácticas y empíricas, dependientes de las Ciencias Naturales.

En las instituciones educativas podemos decir que el liderazgo transformacional responde a la tarea del como dirigir de manera adecuada, trabajando para mejorar las relaciones interpersonales donde el director atiende las necesidades, realiza las consideraciones de cada uno de los miembros y motive a mejorar en los aspectos personales y académicos, para que esta acción conlleve a que el trabajador se identifique con la institución en la que labora mediante el diálogo y ofreciendo oportunidades por igual en busca de la mejora de su quehacer educativa.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

En correspondencia con los objetivos propuestos esta investigación la tipifica como descriptiva, correlacional, la cual según Hernández et al (2010) “, es un estudio que permite seleccionar una serie de cuestiones y se miden cada una de ellas, independientemente para así describir lo investigado”, pues en la problemática objeto de la investigación, se evidenciaran sistemáticamente las manifestaciones de las variables e indicadores de manera independiente, permitiendo reconocer las magnitudes de aparición de estas en la formación del problema referido a liderazgo transformacional y clima organizacional .

Según Arias (2012), el estudio de correlación tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación existente entre dos o más variables, mediante pruebas de hipótesis correlaciónales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación y puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno.

3.2. Diseño y esquema de investigación

Diseño :

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, correlacional, de corte transversal, toda vez que no se realizará manipulación de las variables y la información será recopilada en un solo momento. (Hernández y otros, 2010).

Descriptivo:

Se constituye como descriptivo al dar a conocer la relación entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha ,2016

Correlacional:

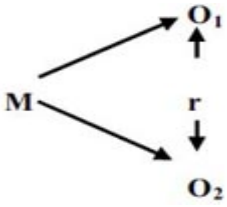
Porque determinará el grado de relación existente entre las variables en la institución educativa estudiada. Por tanto, el propósito práctico, inmediato y bien definido es determinar, el nivel de relación que existe

entre liderazgo transformacional del Director y el clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha ,2016

Transversal:

De acuerdo a los fenómenos y periodo que comprende el estudio, la investigación es de corte transversal, dado que solo recoge, analiza e interpreta información referida a un periodo de tiempo determinado, con lo cual la información solo caracteriza ese periodo de tiempo.

Diagrama:



Donde:

M: Muestra

01: Observación de la variable 1: Liderazgo Transformacional del Director

r: Relación entre las variables.

02: Observación de la variable 2 : Clima organizacional.

3.3. Población y muestra

La población elegida para la investigación está constituida por 10 docentes, 5 auxiliares de educación, 01 personal administrativo, y 3 padres de familia representantes del CONEI de la Cuna Jardín Hospital Amazónico, en el distrito de Yarinacocha.

Cuadro N° 2 Distribución de la población

Actores	Población
Docentes	10
Auxiliares de educaciòn	05
Personal administrativo	01
Padres de familia representantes del CONEI	03
Total	19

Fuente: Cuna Jardín Hospital Amazónico, en el distrito de Yarinacocha. 2016

Muestra: según Hernández et al (2010) “, es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto de características que llamamos población”. Para la presente población se tomará el censo poblacional, definido por Palella et al (2012), como el hecho de considerar toda la población seleccionada para el estudio por ser finita a efectos del tratamiento estadístico.

Por lo antes señalado en el presente estudio no será necesario fijar la muestra debido al tamaño de la población. En consecuencia, el levantamiento de la información será CENSAL para la población de docentes, auxiliares de educación, personal administrativo, y padres de familia de la Cuna Jardín Hospital Amazónico, en el distrito de Yarinacocha.

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Considerando la naturaleza de la investigación el estudio de las variables se realizará a través de una metodología mixta, porque en ciencias humanas y sociales como en este caso, cabe defender la complementariedad entre la metodología de investigación cualitativa y cuantitativa.(Bericat, 1998).

El Cuestionario permitirá recoger la información acerca de las variables de estudio a través de interrogantes formuladas de manera directa y cerrada**.**

Instrumentos a utilizar se seleccionarán de acuerdo a las Variables en estudio.

Variable 1: liderazgo transformacional

La técnica de la encuesta y el instrumento a utilizarse será una escala Likert sobre las dimensiones del liderazgo transformacional. El instrumento tiene 16 ítems. Para la presente investigación se recurrió a la escala construida por Segovia (2001) quien tomó a Vega y Villalón (2004) en Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio.

El liderazgo transformacional del director será medido,a travéz de los siguientes indicadores :

1 (Totalmente en desacuerdo= TD) , 2 (Desacuerdo=D)

3 (Indeciso=I) , 4 (Acuerdo=A) , 5 (Totalmente de Acuerdo= TA).

Variable 2: Clima organizacional

La técnica será también la encuesta y el instrumento una escala Likert sobre las dimensiones del aprendizaje organizacional. Para llevar a cabo la investigación se utilizará el instrumento de medición del clima organizacional, elaborado por Berrocal (2007)

El clima organizacional será medido,a travéz de los siguientes indicadores

N: Nunca; Casi nunca; AV: A veces; CS: Casi siempre y S: Siempre.

Los dos instrumentos se aplicarán a 01 director ,docentes y padres de familia , Auxiliares en educación ,01 personal administrativo ,03 padres de familia y representante de CONEI de la Cuna Jardín Hospital Amazónico, en el distrito de Yarinacocha.

a. Validez de instrumentos:

En la presente investigación los instrumentos que utilizaremos, son estandarizados así:

- El cuestionario para recopilar datos del liderazgo transformacional del director, tomaremos la escala construida por Segovia (2001) quien tomó a Vega y Villalón (2004) en Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio.

- El cuestionario para obtener información sobre el clima organizacional utilizaremos el instrumento de medición del clima organizacional, elaborado por Berrocal (2007)

b. Confiabilidad de los instrumentos:

Para la determinación de la confiabilidad de los instrumentos se aplicará una prueba piloto a 10 directores de Educación Inicial, que tengan experiencia en el con el Clima Organizacional En base a los datos obtenidos en las encuestas se calculará del índice de Alfa de Cronbach.

Cuestionario: Variable liderazgo pedagógico

Dimensiones	**Reactivos**
Consideración individual	4
Influencia idealizada	5.
Motivación inspiradora	3
Estimulación intelectual	3

Cuestionario: Variable clima institucional

Dimensiones	**Reactivos**
Identidad institucional	8
Relaciones interpersonales	6
Dinámica institucional	5

3.5. Técnica de recojo, procesamiento y presentación de datos

Técnicas De Recojo

Realizaremos la identificación y descripción del objeto de estudio seleccionado, ubicando, discriminando, las fuentes de información pertinentes, tanto documentales como bibliográficas, las cuales luego se consultaremos y analizaremos con el propósito de obtener un marco, tanto referencial como teórico que servirá de fundamentación a la investigación, permitiendo la obtención de referentes en atención a sus dimensiones teóricas conceptuales.

Las técnicas que utilizaremos será la observación directa ; así como el cuestionario para obtener datos de la Cuna Jardin Hospital Amazónico de Yarinacocha cuyos niveles de gestión y clima institucional nos interesa investigar.

Procesamiento y presentación de datos

- Una vez recolectados los datos, se creó una base de datos en el programa estadístico SPSS versión 22.
- Los datos serán analizados en base a la estadística descriptiva e inferencial de acuerdo al nivel de medición de las variables.
- Se elaboraron cuadros de distribución de frecuencias y los gráficos correspondientes de cada variable de estudio. Se determinó la media aritmética de los resultados obtenidos por variable y dimensión.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de los resultados

Los datos que recolectados fueron procesados a través de Excel y el programa estadístico SPSS 22, en lo descriptivo.

Se elaboraron los cuadros de distribución de frecuencias y los gráficos correspondientes a cada variable de estudio.

Luego, se determina la media aritmética de los resultados obtenidos por dimensión y variable. También, con fines de consolidar la interpretación de los resultados, se determinaron la mediana y la desviación estándar.

Finalmente, no se realizó estimación de parámetros ni prueba de hipótesis por desarrollarse el estudio con toda la población.

4.1.1. Resultados del instrumento que midió el Liderazgo Transformacional de la Directora en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha, 2016

Variable 1: Liderazgo Transformacional del Director

TABLA 1.

RESULTADO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR EN LA CUNA JARDÍN HOSPITAL AMAZÓNICO, DISTRITO DE YARINACOCHA ,2016.

N°	Reactivos	Puntuación				
		TA	DA	I	ED	TD
		5	4	3	2	1
1	La directora dirige y aconseja, teniendo en consideración la individualidad de cada uno de los integrantes del personal de la institución educativa?	95				
2	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas?	95				
3	La directora contribuye para el personal de la institución educativa, asuma sus responsabilidades para lograr su desarrollo personal y el de la institución?	95				
4	La directora crea oportunidades de aprendizaje para docentes, auxiliares de educación y personal administrativo?	90	4			
5	¿La directora demuestra aceptación y consideración de las diferencias individuales del personal de la institución educativa, propiciando la comunicación bireccional?	95				
6	La directora genera retos constantemente para buscar nuevas formas de trabajo en equipo?	95				
7	La directora contribuye a fomentar esfuerzos en el personal de la institución educativa para estimular la innovación y la creatividad en beneficio del aprendizaje de los niños y niñas?	95				
8	Impulsa a la solución de los problemas organizacionales para actuar en función de ser resueltos.	90	4			
9	La directora transmite en lo que hace y dice.	95				
10	Existe apertura entre la directora, el personal docente, auxiliares y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución	90	4			
11	La directora respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleja su propia posición	95				
12	Existe compromiso con la visión y misión de la institución educativa.	95				
13	Disfruta trabajar en la institución educativa	95				
14	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas	95				
15	Coopera con los colegas y miembros de la institución educativa	95				
16	Existe buenas relaciones humanas	95				
17	La institución educativa cuenta con una organización establecida en su reglamento interno	95				
18	Organiza sus diversas actividades con previo acuerdo	95				
19	Participan al momento de decidir	95				
20	Las decisiones son tomadas en asamblea	95				
TOTAL		1885	12			

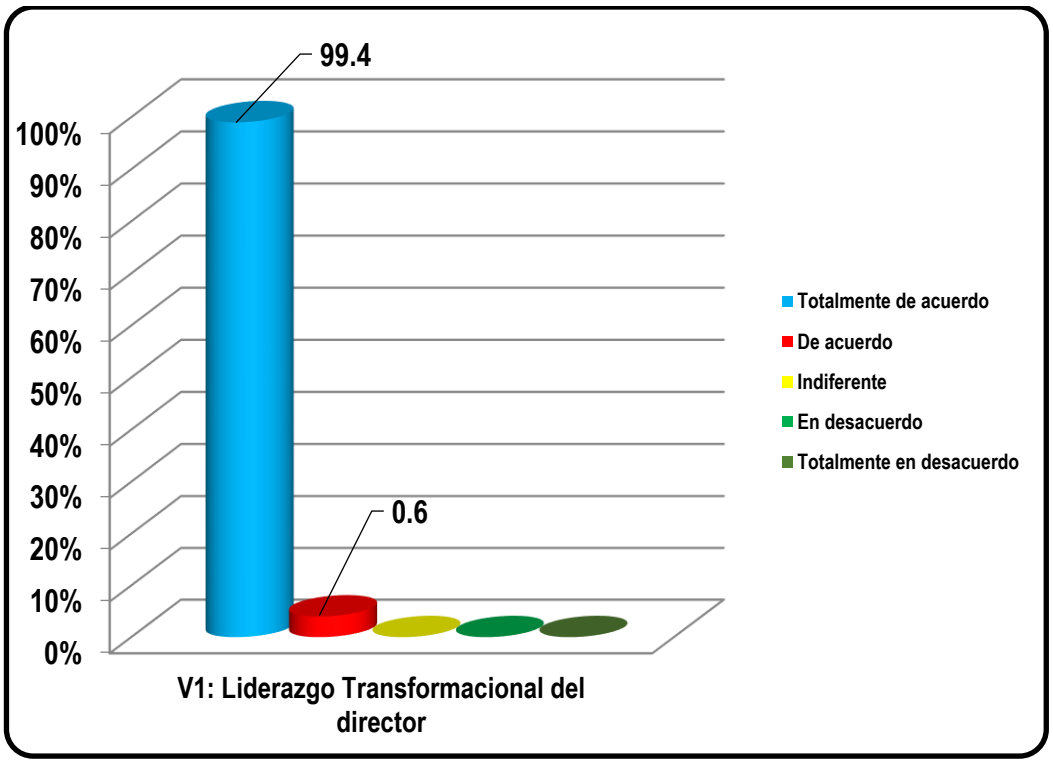
Fuente: *Cuestionario aplicado junio del 2019*

TABLA 2.
RESULTADO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR EN LA CUNA JARDÍN HOSPITAL AMAZÓNICO, DISTRITO DE YARINACOCHA ,2016

DIMENSIÓN	Muestra	N° de reactivos	RESULTADO CUESTIONARIO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL											
			TA		DA		I		ED		TD		TOTAL	
			fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Liderazgo Transformacional	19	20	1885	99.4%	16	0.6%	0	0%	0	0%	0	0%	304	100%

Fuente: Tabla 1.

FIGURA 1.
RESULTADO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR EN LA CUNA JARDÍN HOSPITAL AMAZÓNICO, DISTRITO DE YARINACOCHA ,2016.



Fuente: Tabla 2.

Interpretación. La tabla 2 y su figura 1, se aprecian los resultados del cuestionario aplicado a directivos, docentes, auxiliares, personal administrativo y padre de familia (19 integrantes), donde se percibe una escala del 99,4% del total que afirman estar totalmente de acuerdo y el 0,6% aseveran estar de acuerdo con el liderazgo transformacional del director en la Cuna Jardín del Hospital Amazónico, distrito de Yarinacocha. Es decir, ambos resultados indican un alto porcentaje de liderazgo transformacional del director hacia la institución.

TABLA 3.
BASE DE DATOS: CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CUNA JARDÍN HOSPITAL AMAZÓNICO, DISTRITO DE YARINACOCHA ,2016.

Escala valorativa de Likert: 1 (N: Nunca); 2 (CN:Casi nunca); 3 (AV: A veces); 4 (CS: Casi siempre) y 5 (S: Siempre).

Variable 2 : Clima Organizacional						
N°	**Reactivos**	**Puntuación**				
		S	CS	AV	CN	N
		5	4	3	2	1
Identidad institucional						
1	La directora , profesores ,auxiliares ,administrativo y padres de familia, conocen la visión y la misión institucional	95				
2	El personal que labora en la institución está comprometido con los objetivos y metas planteadas	95				
3	El personal en general comparte sus objetivos personales con los de la institución educativa	95				
4	Las profesoras se sienten identificadas con su labor como docentes	95				
Relaciones interpersonales						
5	La directora, docentes y personal en general se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista diferentes.	95				
6	Las docentes, auxiliares y directora trabajan en conjunto para resolver problemas de interés común.	90	4			
7	Existe orgullo de pertenecer a la institución educativa	95				
8	Existe dificultad para participar en comisiones de trabajo o asumir responsabilidades	90	4			
9	Existe un grato ambiente de trabajo	95				
10	Existe un dialogo fluido entre el personal en general	95				
11	Existen conflictos o enemistades entre el personal en general	90	4			
12	Existe libertad para expresar las ideas de manera abierta	95				
13	Se percibe un espíritu de cooperación y ayuda entre docentes, administrativos y personal directivo	95				
14	Conoce el personal directivo los problemas que aquejan al personal	95				
Dinámica institucional						
15	Las normas establecidas en el reglamento interno son claras y conocidas por todos los miembros de la institución educativa	95				
16	Existe coordinación adecuada entre los miembros de la institución educativa.	90	4			
17	Los parámetros que definen las normas de convivencia son claras y conocidas por todo el personal.	95				
18	Existe participación activa del personal docente en la toma de decisiones.	95				
19	Existe satisfacción con el funcionamiento de la institución	95				
TOTAL		1785	16			

Fuente: *Cuestionario aplicado junio del 2019*

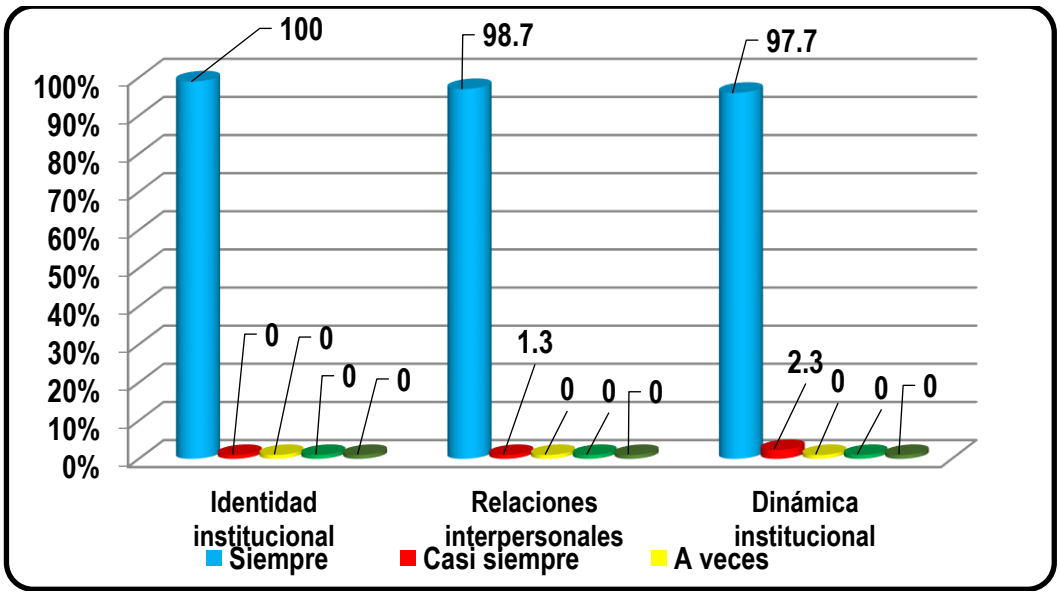
TABLA 4.

RESULTADO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SUS DIMENCIONES EN LA CUNA JARDÍN HOSPITAL AMAZÓNICO, DISTRITO DE YARINACOCHA ,2016.

Dimensión	Muestra	N° de reactivos	RESULTADO CUESTIONARIO: V2. CLIMA ORGANIZACIONAL											
			S		CS		AV		CN		N		TOTAL	
			fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Identidad Institucional	19	4	380	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	380	100%
Relaciones Interpersonales	19	10	935	98.7%	12	1.3%	0	0%	0	0%	0	0%	407	100%
Dinámica Institucional	19	5	470	97.7%	4	2.3%	0	0%	0	0%	0	0%	474	100%
TOTAL	19	19	1785	99.1%	16	0.9%	0	0%	0	0%	0	0%	1801	100%

Fuente: Tabla 3.

FIGURA 2.
RESULTADO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CUNA JARDÍN HOSPITAL AMAZÓNICO, DISTRITO DE YARINACOCHA ,2016.



Fuente: Tabla 4.

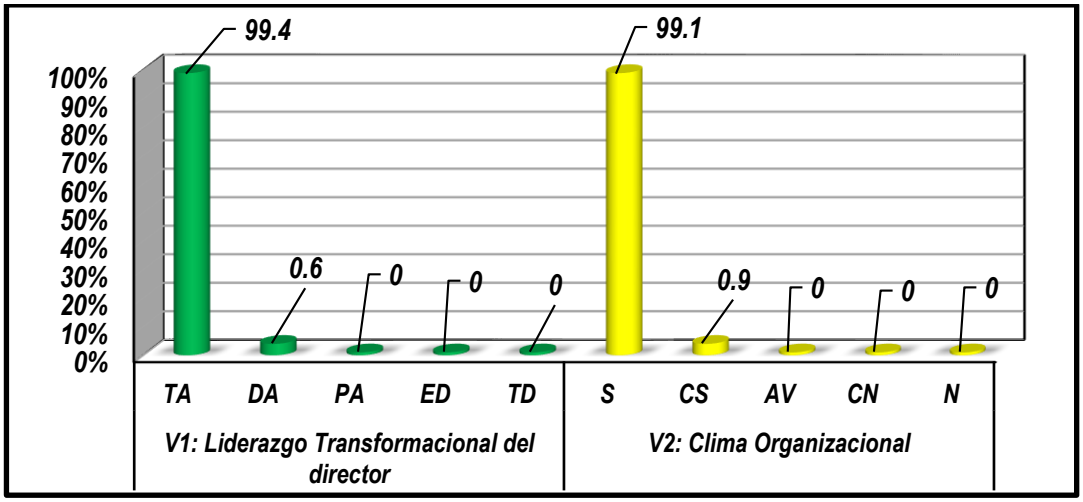
Interpretación. La tabla 4 y su gráfico 2, se aprecian los resultados del clima Organizacional en la Cuna Jardín del Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha el año 2016 aplicado a directivos, docentes, auxiliares, personal administrativo y padre de familia (19 integrantes), donde se aprecia que el 100% afirman que siempre mantienen una identidad institucional; y el 98,7% aseveran contar siempre con buenas relaciones interpersonales y el 1,3% casi siempre; asimismo el 97,7% alegan tener una dinámica institucional y el 2,3% casi siempre. Es decir, los resultados indican claramente que la Cuna Jardín del Hospital Amazónico, distrito de Yarinacocha en gran porcentaje manifiestan contar con alto clima organizacional.

TABLA 5.
RESULTADO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CUNA JARDÍN HOSPITAL AMAZÓNICO, DISTRITO DE YARINACOCHA ,2016.

Muestra	N° de reactivos	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR										N° de reactivos	CLIMA ORGANIZACIONAL									
		TA		DA		I		ED		TD			S		CS		AV		CN		N	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
19	20	1885	99.4%	16	0.6%	0	0%	0	0%	0	0%		1785	99.1%	16	0.9%	0	0%	0	0%	0	0%

Fuente: Tabla 2 y 4.

FIGURA 3.
RESULTADO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CUNA JARDÍN HOSPITAL AMAZÓNICO, DISTRITO DE YARINACOCHA ,2016.



Fuente: Tabla 5.

Interpretación. La tabla 5 y su figura 3, se aprecian los resultados de la relaciona del liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha. el año 2016 aplicado a directivos, docentes, auxiliares, personal administrativo y padre de familia (19 integrantes), donde se aprecia una escala del 99,4% y 0,6% afirman estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con el liderazgo transformacional del director en la Cuna Jardín del Hospital Amazónico, distrito de Yarinacocha; asimismo se observa que el 99,1% y el 0,1% aseveran que siempre y casi siempre contar con un clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha. Es decir, los resultados indican claramente que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha ,2016.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Partiendo del problema planteado en esta investigación, qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional del director y el Clima Organizacional de la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha, 2016, se ha podido comprobar que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha ,2016.

Macahuachi y Gonzales (2017), en su investigación Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora De La Esperanza Del Distrito Tambopata Puerto Maldonado-2016. Coinciden con los resultados donde afirman que el liderazgo del director es importante en el desempeño del docente donde y que es beneficioso un liderazgo participativo por parte del director. (pp.5, 6).

Asimismo Monteza (2017), en su tesis “Liderazgo Transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016”, afirman que los directivos están ejerciendo de manera acertada el liderazgo transformacional sobre los docentes, inspirándoles confianza y respeto; dos aspectos necesarios para que participen del cambio en las instituciones educativas sin que los miembros de la misma muestren resistencia. (pp. 1-3)

En la tabla 2 y su gráfico 1, se aprecian los resultados del cuestionario aplicado a directivos, docentes, auxiliares, personal administrativo y padre de familia (19 integrantes), donde se percibe una escala del 99,4% del total que afirman estar totalmente de acuerdo y el 0,6% aseveran estar de acuerdo con el liderazgo transformacional del director en la Cuna Jardín del Hospital Amazónico, distrito de Yarinacocha. Es decir, ambos resultados indican un alto porcentaje de liderazgo transformacional del director hacia la institucional.

Bernardo (2015), en su investigación “Clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial distrito de Santa Anita, 2015” que existe una predominancia del nivel moderado del Clima organizacional desde la percepción de los docentes que laboran en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Santa Anita. (p.6)

Gonzales (2015), en su investigación “Liderazgo transformacional y la gestión educativa en el nivel inicial UGEL 9 Huacho 2015”; donde afirma que sí existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa donde está inmerso el clima organizacional de tal manera que están tranquilos con la laboral del director y de todos sus miembros y por consiguiente los que reciben el servicio educativo estarán satisfecho. (p.7)

Goñi (2011), en su investigación “Clima Organizacional en los servicios de cuna Jardín de la ciudad de Lima tuvo como resultado que los trabajadores que laboran en los servicios de cuna -jardín perciben un clima organizacional estable dentro de un nivel moderado. (p.1)

En la tabla 4 y su gráfico 2, se aprecian los resultados del clima Organizacional en la Cuna Jardín del Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha el año 2016 aplicado a directivos, docentes, auxiliares, personal administrativo y padre de familia (19 integrantes), donde que el 100% afirman que siempre mantienen una identidad institucional; el 98,7% aseveran contar siempre con buenas relaciones interpersonales, y el 1,3% casi siempre; asimismo el 97,7% alegan tener una dinámica institucional, y el 2,3% casi siempre. Es decir, los resultados indican claramente que la Cuna Jardín del Hospital Amazónico, distrito de Yarinacocha en gran porcentaje manifiestan contar con alto clima organizacional.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Livaque y Roxana (2012), citan a Vilar (2006), donde afirma que el comportamiento de ciertos directivos tiende a convertir a sus profesores en líderes despertándoles su conciencia acerca de la importancia que tienen los resultados obtenidos con su trabajo; haciéndoles identificar o subordinar sus propios intereses de la institución y finalmente, manifestando que expectativas altas de su trabajo, lo cual eleva el nivel de confianza de ellos mismos.(p.14)

Concluyendo que después de la aplicación del cuestionario y procesado los resultados sobre la existencia de una relación del liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha. El año 2016 aplicado a directivos, docentes, auxiliares, personal administrativo y padre de familia (19 integrantes); se obtuvo el resultado del 99,4% y 0,6% afirman estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con el liderazgo transformacional del director en la Cuna Jardín del Hospital

Amazónico, distrito de Yarinacocha; asimismo se observa que el 99,1% y el 0,1% aseveran que siempre y casi siempre contar con un clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha. Es decir, los resultados indican claramente que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha ,2016.

De esta manera es que, considerando los objetivos propuestos y las hipótesis formuladas en esta investigación, se ha logrado establecer que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha ,2016.

5.2. Presentar la constatación de la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis.

No se realizara estimación de parámetros ni prueba de hipótesis por desarrollarse el estudio con toda la población y puesto que no es necesario inferir que cierta condición es válida para toda la población.

CONCLUSIONES

1. De los resultados obtenidos, pues tal como se observa en la tabla 5, se ha logrado observar una relación significativa del 99,4% y 0,6% que afirman estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con el liderazgo transformacional del director en la Cuna Jardín del Hospital Amazónico, distrito de Yarinacocha; asimismo se observa que el 99,1% y el 0,1% aseveran que siempre y casi siempre contar con un clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha. Logrando afirmar la existencia de una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional del director y el Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha ,2016.
2. La aplicación del cuestionario y los resultados obtenidos, nos permite establecer la relación entre el Liderazgo Transformacional del director y la Identidad Institucional del Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha.
3. La aplicación del cuestionario y los resultados obtenidos, nos permite establecer la relación entre el Liderazgo Transformacional del director y las Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha
4. La aplicación del cuestionario y los resultados obtenidos, nos permite establecer la relación entre el Liderazgo Transformacional del director y la Dinámica Institucional del Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha.

SUGERENCIAS

Las sugerencias son las siguientes:

1. De acuerdo a las conclusiones emanadas de esta investigación, se sugiere a directivo y docentes de las institución objeto de estudio, realizar talleres, foros, seminarios en los que participen padres, con el propósito de que el liderazgo transformacional del plantel se desarrolle de manera efectiva y en consecuencia, se puedan realizar esfuerzos mancomunados que lleven consigo la creación de una cultura institucional orientada al cambio de comportamiento de las personas, lo cual permitirá el crecimiento mutuo de la institución y el personal que está adscrito a ella.
2. Se sugiere ampliar la visión institucional del directivo y centrarla en el desarrollo organizacional con una óptica de liderar el proceso de cambio hacia un modelo que involucre a todo el personal docente, alumno, padres y/o representantes, consejos comunales del entorno institucional en actividades planificadas, las cuales lleven implícitos objetivos claros y precisos que a su vez ayuden a fortalecer el liderazgo transformacional del directivo.
3. Es conveniente que el directivo adopte el liderazgo transformacional como un enfoque generador de cambios en las situaciones reales y de esta manera, reoriente sus acciones directivas enfocadas prioritariamente hacia la tarea, hacia los docentes, padres y/o representantes, alumnos y comunidad en general y, en consecuencia, orientar estrategias dirigidas a mejorar la comunicación interpersonal.
4. A las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ucayali y a las autoridades de la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha, realizar de planes de trabajo en cuanto a la mejora del clima instituciones en las demás Instituciones Educativas de la Región.
5. A las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ucayali y a las autoridades de la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha, realizar de planes de trabajo en cuanto a la mejora del clima organizacional en las demás Instituciones Educativas de la Región.

6. A las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ucayali y a las autoridades de la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha, realizar de planes de trabajo en cuanto a la mejora de las relaciones interpersonales en las demás Instituciones Educativas de la Región.
7. A las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ucayali y a las autoridades de la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha, realizar de planes de trabajo en cuanto a la mejora de la identidad institucional en las demás Instituciones Educativas de la Región.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acero, L. (2007). Clima y comportamiento en la organización. Venezuela: Los andes

Aguado Maldonado, J. E. (2012). Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes.

Álvarez, A. (2015). Teorías de liderazgos, Recursos Semana #3 Doctorado en Ciencias Gerenciales Caribbean International University.

Anzola, M. O. (2003). Una mirada de la cultura corporativa. Editorial Universidad externado de Colombia. Colombia.

Arias, F. (2012) "El proyecto de investigación". Editorial Episteme. Caracas

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

Bernal Guerrero, Antonio (2001).Estructuración de los contenidos del currículum: funcionalidad y calidad .Cuestiones pedagógicas: Revista de ciencias de la educación, ISSN 0213-1269, ISSN-e 2253-8275, Nº. 15, 2000-2001.

BERNAL, José Luis 2001 **Liderar el cambio: El Liderazgo Transformacional.** [En línea]. *Zaragoza: Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Zaragoza.* Consulta: 30 de noviembre 2006. <http://www.lpp-uerj.net/olped/documentos/0768.pdf

Bernardo (2015), en su investigación "Clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial distrito de Santa Anita, 2015"

Bericat, Eduardo (1998) "La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social". Ariel, Madrid.

Berrocal, S. (2006). Medición del clima institucional. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle

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

Bryman, A. (1996). Charisma and Leadership in Organizations. Londres: Sage

Bolívar (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. En A. Medina (coord.): El liderazgo en educación. (pp. 25-46). Madrid: UNED.

Brow W. y Moberg D (1990). Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral. México: Editorial Limusa.

Borden, A. M. (2002). *Directores de escuela en América Latina y el Caribe: ¿líderes del cambio ó sujetos a cambio?* Inter-American Development Bank.

Brunet L. (1999) El clima del trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias .México: Trillas.

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

Campos Livaque 2012, Estilo de Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en una Institución Educativa del Distrito de Ventanilla – Región Callao –Perú

Castillo Vásquez, V. D. (2010). Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la IEI N° 87 Callao 2009.

Cuevas, M. (2010). Análisis histórico-crítico de las teorías de estrés en el trabajo en las transformaciones laborales emergentes. (Ensayo de candidatura doctoral no publicado), Departamento de Psicología, Universidad de Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico.

Chiavenato, I. (1993): "Administración de Recursos Humanos". McGraw-Hill

Chambilla Loza, B. (2017). Estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional en la Institución Educativa Rafael Díaz, Moquegua 2017.

Daft, R (2006) La Experiencia del Liderazgo. Tercera Edición. La Experiencia del Liderazgo.

Dellepiane, L. (2004). Liderazgo. Mexico: Fondo de Cultura Economica.

Delors (1996) Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, La Educación encierra un tesoro.

Edquén, C. I., & Montero, H. W. Z. (2016). Estilo de Liderazgo y Clima Organizacional en Instituciones Educativas Caso: Nivel Secundario Público, Distrito de Chota. *Educare et Comunicare*, *5*(1).

Espinoza (2017) en su tesis "Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los Centros Educativos Iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016

Fernández Díaz, M.J.; Asensio Muñoz, I. (1989). «Concepto del clima institucional».Apuntes de Educación. Dirección y Administración, 32, p. 2-4.

Fernández, M. C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, *22*(77).

Fichman D (2005) El Líder interior. Fondo Editorial - UPC (Perú)

Gamarra Espíritu, L. P. (2015). Liderazgo carismático como motivación intrínseca y el desempeño directivo en el INPE Santa Mónica Chorrillos-Lima-2013.

Gamarra (2010), en su tesis “Estilo de liderazgo de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas del distrito Callao., tuvo como objetivo identificar el estilo de liderazgo que predomina en las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas de la Región Callao

Gómez, L. (2011). Protocolo y Modulo del curso académico Psicología Organizacional. Bogotá.

Goncalves, A (2000). Fundamentos del Clima Organizacional. Sociedad americana para la sociedad. [Página Web en línea] Disponible:http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/ clio.htm. / [Consulta: 2003, Mayo 7].

Gonzales Simón , Luz Judith (2015), en su investigación “Liderazgo transformacional y la gestión educativa en el nivel inicial UGEL 9 Huacho 2015”; tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional del director y la gestión educativa de las instituciones educativas del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local 9, Huacho – 2015;

Goñi (2011), en su investigación “Clima Organizacional en los servicios de cuna Jardín de la ciudad de Lima

Hernández, R. et al (2010) “Metodología de la investigación”. Editorial Mc Graw Hill. México

Hodgetts,R y Altman S. (1991) comportamiento en las organizaciones .Ed.Interamericana.México.

Jiménez Carranza, C. C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada

Jiménez Morales, M. I., & López-Zafra, E. (2009). Inteligencia emocional y rendimiento escolar: estado actual de la cuestión. *Revista Latinoamericana de psicología*, *41*(1).

Kreitner y Kinicki (1977), compilaciones de las organizaciones. 3era edición: McgrawGill

Leithwood, Kenneth 1994 **Liderazgo para la reestructuración de las escuelas.** [En línea]. *Revista de Educación, 304. ISSN 0034-8082 Pp. 31-60.* Consulta: 7 de Junio 2007.

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1902 1>

Leithwood. Kenneth (1999). The Move Toward Transformational Leadership. Educational Leadership. Bulletin N 18. New York University. USA.

Lemus, Y. (2013). Evaluación del Clima Organizacional en la empresa Entre Mares del municipio de Asunción Mita, Jutiapa. (Tesis). Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Rafael Landívar, Jutiapa.

Livaque, C., & Roxana, L. (2012). Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla-región Callao.

López, N. (2007) Diagnóstico del clima organizacional. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

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

Macahuachi y Gonzales (2017), en su investigación Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora De La Esperanza Del Distrito Tambopata Puerto Maldonado-2016.

Macahuachi Guerra, P. B., & Gonzales Quezada, K. D. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora De La Esperanza Del Distrito Tambopata Puerto Maldonado-2016 (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-Facultad de Educación).

Martínez Contreras, Y. (2013). El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco.

Médico Javier, Juvelino Edgar (2013), en su investigación “El liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa Augusto B. Leguía, Puente Piedra-2012.”

Medina, P. (2010). El liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima (Doctoral dissertation, Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Catolica del Perú. Lima-Perú).

Melero, M. P. T. (2000). La inteligencia emocional en el currículo de la formación inicial de los maestros. *Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado*, (38), 141-152.

Mendoza (2011), en su tesis “Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao”.

Miers, S. y Lorenz, J. (2008). Comportamiento Organizacional. Colombia: Prentice Hall.

Ministerio de Educación del Perú. (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo. Lima: Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación del Perú (2013) Proyecto Educativo Nacional al 2021 Lima: Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación del Perú (2003) LEY GENERAL DE EDUCACIÓN Ley Nro. 28044 Lima: Ministerio de Educación.

Montiel, C. (2012). El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria.

Monteza (2017), en su tesis “Liderazgo Transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016”

Moura, C. d. (2000). Reforming primary and secondary education in Latin America and the Caribbean (Sustainable Development Department Sector Strategy and Policy Paper Series EDU-113). Washington, D.C.: Inter-American Development Bank.

Morocho-Cáceres, L. M. (2010). Liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa-Región Callao.

Muchinsky, P. (1994). Psicología aplicada al trabajo. París: Desclée de Brouwer S.A.

Munive, (2004) “Diagnostico de clima organizacional del departamento de conservación de la Universidad de las Américas, Puebla.

Ojeda Hidalgo-México, J. F. (2013). CLIMA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PRIMARIA//ORGANIZATIONAL CLIMATE IN PRIMARY EDUCATION INSTITUTIONS. CICAG, 11(2), 3-26.

Orealc/Unesco.Santiago(2013) Análisis del clima escolar: ¿Poderoso factor que explica el aprendizaje en américa latina y el caribe? Recuperado:

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/analisis-del-clima-escolar.pdf

Palomino, P. R., Amaya, C. R., & Cañas, R. M. (2007). La ética y su papel en la comprensión del liderazgo. In *El comportamiento de la empresa ante entornos dinámicos: XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM* (p. 83). Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM).

Palella, S. Y Martins, F. (2012). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas: Fedupel.

Pedraja-Rejas, L., & Rodríguez-Ponce, E. (2006). Estilos de liderazgo, gestión del conocimiento y diseño de la estrategia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. Interciencia, 33(9).

Pérez Vilar, P. S., & Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo: su relación con la satisfacción laboral. Revista de Psicología (PUCP) ,31(1), 151-169

Quinteros Fuentes Rivera M (2016), "Clima organizacional y la Calidad de Servicio educativo en las instituciones educativas públicas de nivel Inicial del departamento de Chancay", tuvo el objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y calidad del servicio educativo en las I.E.P. del nivel inicial del distrito de Chancay, 2016,

Rivera, E. (2012). Clima Organizacional en los hoteles con restaurante en la Ciudad de Quetzaltenango. Tesis. Guatemala: Universidad Rafael Landivar

Rosales, M. (Mayo 2000). ¿Calidad sin Liderazgo? Revista Digital de Educación yNuevas Tecnologías, Número 4, 4. [En línea] Disponible en http: //contextoeducativo.com.ar/2000/5/nota-3.htm. [Consulta: 21 de Mayo de 2009]

Robbins, S., Coulter, M., Rodriguez, G., Amaru, A., Varela, R., Jones, G y Huerta, J. (2009). Administración: Un empresario competitivo. (2da.

Ed.). México: Pearson Educación.

Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional, modelo para organizaciones educativas que aprenden. *UNIrevista*, *1*(3), 1-12.

Sánchez, S. (2008). Estudio de variables individuales de clima organizacional: (liderazgo, estructura, conflicto, compromiso y responsabilidad) caso DIF

municipal de Silao de la Victoria, Gto. Tesis para obtener el grado de Lic. en Relaciones Industriales. Universidad de Guanajuato

Senge, Peter. (1990). La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Granica, España.

Senge ,Peter(2002) Escuelas que aprenden ,un manual de la quinta disciplina para educadores, padres de familia y todos los que se interesen en la educación, Págs. 15-71, editorial norma, ISBN 958-04-6511-8

Silva, M. (1996). El clima en las organizaciones. Barcelona: EUB

Stogdill, R. (2001). Comportamiento organizacional. México: Trillas

Unesco (1998), El Informe final conferencia sobre políticas culturales para el desarrollo Recuperado http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001139/113935so.pdf

Unesco (2004) APRENDIZAJE Lograr la calidad para todos ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE Lograr la calidad para todos

SERCE (2008) Segundo estudio Regional comparativo y explicativo de los aprendizaje de los estudiantes de América Latina y el Caribe.

Senge Peter (2002).El aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento

Sovero, F. (2001) Cómo dirigir un Centro Educativo innovador. Primera Edición. Perú:Editorial San Marcos.

Unesco (2004) Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo: hacia la igualdad entre los sexos. Recuperado: http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001501/150169s.pdf

Travers,Ch y Cooper.C(1997)El estrés de los profesores la presión en la actualidad docente .Barcelona: Piados.

Vaillant, D. y Marcelo García, C. (2009). Desarrollo Profesional Docente. ¿Cómo se aprende a enseñar? Madrid: Narcea.

Vaillant, D. (2014). Liderazgo escolar, evolución de políticas y prácticas y mejora de la calidad educativa. *Education for All Global Monitoring Report 2015*, 1-27.

Valdés, G., & Vidal, M. (2006). Estilos de Liderazgo. Universidad Andrés Bello Sitio. Recuperado el, 16.

Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Bustamante, M. C. A., & Giraldo, J. (2006). Panorama Sobre Los Estudios De Clima Organizacional En Bogota, DC (1994-2005). Diversitas: Perspectivas en psicología, 2(2), 329-349.

Vega Villa, C., & Zavala Villalón, G. (2004). Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno.

Villalón Camus, X. G. (2014). El Liderazgo Transformacional como agente motivador en establecimiento municipal (Doctoral dissertation, Tesis de Maestría). Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales: Santiago de Chile, Chile).

Vilar, L. (2006). Liderazgo y organizaciones que aprenden.

Weinstein, J y Muñoz, G. (Eds.). (2012). *Qué sabemos sobre los directores de escuela en Chile?*Centro de Innovación en Educación.

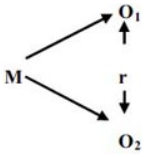
Wethner y Davis (2001).Administracion de recursos humanos .4ta edición Mc Graw Hill. EEUU.

Wright, K. (2007). El clima organizacional en organizaciones que aprenden. México: Fondo de Cultura Económica

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: El liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, distrito de Yarinacocha ,2016.
Autora: Ena López Tello

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Método de estudio
General ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional del director y el Clima Organizacional de la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha ,2016?	General Determinar la existencia de la relación entre el Lliderazgo Transformacional del director y el Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico Distrito de Yarinacocha ,2016.	General Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha ,2016.		Método Tipo de investigación aplicada Diseño No Experimental De corte: Descriptivo Correlacional transversal  Método: Mixto -Cuantitativo -Cualitativo 01 directivo, 10 docentes, 5 auxiliares en educación, 01 personal administrativo, 03 padres de familia representantes del CONEI de la Cuna Jardín Hospital Amazónico, en el distrito de Yarinacocha. .
Específicos 1. ¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Transformacional del director y la dimensión Identidad Institucional del Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha? 2. ¿Cuál es la relación del Liderazgo Transformacional del director y la dimensión Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha? 3. ¿Cómo se relaciona el Liderazgo Transformacional del director con la dimensión Dinámica Institucional del Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha ?	Específicos 1.Establecer la relación del Liderazgo Transformacional del director y la dimensión Identidad Institucional del Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha. 2.Establecer la relación del Liderazgo Transformacional del director y la dimensión Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha. 3.Establecer la relación del Liderazgo Transformacional del director y la dimensión Dinámica Institucional del Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha.	Específicas El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con la dimensión identidad institucional del clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha. El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha. El liderazgo transformacional del director se relaciona significativamente con la dimensión dinámica institucional del clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha.	V1.Liderazgo transformacional - Consideración individual. -Influencia idealizada. Motivación inspiradora -Estimulación intelectual V2 Clima organizacional -Identidad institucional - Relaciones interpersonales -Dinámica institucional -	

Anexo 2. Instrumento del liderazgo transformacional

UNIVERIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO 02
CUESTIONARIO (Escala de Likert)

Instrucciones

La presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre el liderazgo transfomacional del director , ha realizarse en la Cuna Jardín del Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha .

Le agradecemos seleccionar y encerrar la opción en la escala valorativa de Likert que va desde 1(Totalmente en desacuerdo= TD), 2(Desacuerdo=D), 3(Indeciso=I), 4 (Acuerdo=A)y 5 (Totalmente de Acuerdo= TA). Por favor responda todos los ítems, su respuesta es individual anónima y confidencial. Gracias por su colaboración.

N°	Variable 1 : Liderazgo transformacional	Puntuación				
		TD	D	I	A	TA
1	La imagen carismática de la directora produce en los docentes seguir lo que dice	1	2	3	4	5
2	El entusiasmo de la directora es contagiante y trasmite confianza en lo que hace y dice	1	2	3	4	5
3	La directora sabe atender las necesidades personales e institucionales de los docentes	1	2	3	4	5
4	Maneja fácilmente las situaciones de conflicto y tensión laboral	1	2	3	4	5
5	Su actuación es coherente con la visión, misión y valores de la organización.	1	2	3	4	5
6	La imagen de la directora genera admiración, respeto e inspira confianza	1	2	3	4	5
7	Crea condiciones para que los docentes colaboren con la misión institucional	1	2	3	4	5
8	Es ejemplo de responsabilidad y honestidad	1	2	3	4	5
9	Su comportamiento ético, es un ejemplo a seguir	1	2	3	4	5
10	Comunica permanentemente en forma verbal o de acciones sus expectativas para cumplir con la visión, misión y valores institucionales.	1	2	3	4	5
11	Su actuación es coherente con la visión, misión y valores de la organización	1	2	3	4	5
12	Delega el liderazgo a los docentes	1	2	3	4	5
13	Se preocupa por los docentes, expresado en compromiso por estimularlos propiciando su desarrollo personal-grupal, la creatividad e innovación en la labor pedagógica	1	2	3	4	5
14	Incentiva reinventar la labor pedagógica	1	2	3	4	5
15	Estimula al personal a expresar sus ideas y opiniones.	1	2	3	4	5
16	Ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista	1	2	3	4	5

Tomado de la escala construida por Segovia (2001) quien tomó a Vega y Villalón (2004) en Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio.

Anexo 3. Instrumento de clima organizacional

UNIVERIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POS GRADO
ANEXO 03
CUESTIONARIO (Escala de Likert)

Instrucciones

La presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre el clima organizacoinal , ha realizarse en la cuna jardín del Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha .

Le agradecemos seleccionar y encerrar la opción con un aspa (X) en la escala valorativa de Likert que va desde N: Nunca; Casi nunca; AV: A veces; CS: Casi siempre y S: Siempre.

Por favor responda todos los ítems, su respuesta es individual anónima y confidencial. Gracias por su colaboración.

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

Tomado del instrumento de medición del clima organizacional, elaborado por Berrocal (2007

Anexo 4. operacionalización del instrumento de investigación v.1

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V1.Liderazgo Transformacional del director	Consideración individual	Preocupación por las necesidades de los docentes	1.La imagen carismática de la directora produce en los docentes seguir lo que dice 2. El entusiasmo de la directora es contagiarte y trasmite confianza en lo que hace y dice. 3. La directora sabe atender las necesidades personales e institucionales de los docentes. 4.Maneja fácilmente las situaciones de conflicto y tensión laboral
	Influencia idealizada	Imagen de modelo a seguir Comportamiento ético y ejemplar .	5. Su actuación es coherente con la visión, misión y valores de la organización. 6. La imagen de la directora genera admiración, respeto e inspira confianza 7. Crea condiciones para que los docentes colaboren con la misión institucional. 8.Es ejemplo de responsabilidad y honestidad 9. Su comportamiento ético, es un ejemplo a seguir
	Motivación inspiradora	Proyecta modelo de comportamiento y expectativas	10. Comunica permanentemente en forma verbal o de acciones sus expectativas para cumplir con la visión, misión y valores institucionales. 11.Su actuación es coherente con la visión, misión y valores de la Institución Educativa. 12.Delega el liderazgo a los docentes
	Estimulación intelectual	Promoción de la creatividad e innovación	13.Se preocupa por los docentes, expresado en compromiso por estimularlos propiciando su desarrollo personal-grupal, la creatividad e innovación en la labor pedagógica 14. Incentiva reinventar la labor pedagógica. 15. Estimula al personal a expresar sus ideas y opiniones. 16. Ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista

Para la presente investigación se recurrió a la escala construida por Segovia (2001) quien tomó a Vega y Villalón (2004) en Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio.

Anexo 5. Operacionalización del instrumento de investigación V.2

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V2.Clima organizacional	Identidad institucional	-Compromiso con la institución - Implicancia y pertenencia - Cohesión entre el personal - Participación en las actividades - Satisfacción por la labor realizada	1.La directora , profesores ,auxiliares ,administrativo y padres de familia, conocen la visión y la misión institucional 2.El personal que labora en la institución está comprometido con los objetivos y metas planteadas 3. El personal en general comparte sus objetivos personales con los de la institución educativa 4.Los profesores se sienten identificados con su labor como docentes 5.La directora, docentes y personal en general se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista diferentes. 6.Los docentes, auxiliares y directora trabajan en conjunto para resolver problemas de interés común. 7. Existe dificultad para participar en comisiones de trabajo o en asumir responsabilidades. 8.Existe orgullo de pertenecer a la institución educativa
	Relaciones interpersonales	-Comunicación entre los miembros - Valores e ideales que comparten - Cooperación y ayuda mutua - Confianza entre el persona	9.Existe un grato ambiente de trabajo 10.Existe un dialogo fluido entre el personal en general 11. conflictos o enemistades entre el personal en general 12.Existe libertad para expresar las ideas de manera abierta 13. percibe un espíritu de cooperación y ayuda entre docentes, administrativos y personal directivo. 14.Conoce el personal directivo los problemas que aquejan al personal
	Dinámica institucional	-Estructura respecto a la normatividad - Monitoreo y supervisión - Responsabilidad y autonomía - Recompensa por el trabajo realizado	15.Las normas establecidas en el reglamento interno son claras y conocidas por todos los miembros de la institución educativa 16. Existe coordinación adecuada entre los miembros de la institución educativa. 17. Los parámetros que definen las normas de convivencia son claras y conocidas por todo el personal. 18. Existe participación activa del personal docente en la toma de decisiones. 19.Existe satisfacción con el funcionamiento de la institución

Tomado el instrumento de medición del clima organizacional, elaborado por Berrocal (2007)

El cuestionario ha terminado. Gracias

Anexo 6. Validación de instrumentos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

1. **Título de la investigación:**
   EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y SU RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CUNA JARDIN HOSPITAL AMAZONIO, DISTRITO DE YARINACOCHA.2016
2. **Nombres y apellidos del validador:**
   Flor América Alvariño Suarez.
3. **Objetivos de la investigación:**
   - **Objetivo general**
     Determinar la relación entre el liderazgo transformacional del Director y el clima organizacional entre la Cuna Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha, 2019.
   - **Objetivos específicos**
     Establecer la relación del Liderazgo Transformacional del Director y su clima organizacional en la cuna Jardín Hospital Amazon
4. **Tipo de investigación:**
   Descriptiva, correlación
5. **Diseño de la investigación:**
   No experimental, correlacional, de corte transversal.
6. **Nombre(s) del (de los) instrumento**
   Variable 1: Liderazgo transformacional
   Variable 2. Clima organizacional
7. **Nombre de la autora:**
   Ena Lopez Tello

==========

1. Evaluación de los instrumentos:

a. Pertinencia de los reactivos en función de los objetivos:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1			
Instrumento 2			

b. Pertinencia de los reactivos en función de la variable:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1			
Instrumento 2			

c. Pertinencia de los reactivos en función de las dimensiones:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1			
Instrumento 2			

d. Pertinencia de los reactivos en función de los indicadores:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1			
Instrumento 2			

e. Comprensión de los reactivos:

Instrumento	Clara	Confusa
Instrumento 1		
Instrumento 2		

f. Cobertura temática del instrumento:

Instrumento	Total	Parcial
Instrumento 1		
Instrumento 2		

g. Corrección de los reactivos:

Instrumento	Correctos	Incorrectos
Instrumento 1		
Instrumento 2		

h. Precisión de los reactivos:

Instrumento	Precisos	No precisos
Instrumento 1		
Instrumento 2		

i. Pertinencia de las categorías u opciones de respuesta:

Instrumento	Pertinentes	No pertinentes
Instrumento 1		
Instrumento 2		

j. Número de reactivos:

Instrumento	Pertinente	No pertinente
Instrumento 1		
Instrumento 2		

Firma del validador

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

1. **Título de la investigación:**
   EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y SU RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CUNA JARDIN HOSPITAL AMAZONIO, DISTRITO DE YARINACOCHA.2016.
2. **Nombres y apellidos del validador:**
   Betzabeth Díaz Torres
3. **Objetivos de la investigación:**
   - **Objetivo general**
     Determinar la relación entre el liderazgo transformacional del Director y el clima organizacional entre la Cuna Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha, 2016.
   - **Objetivos específicos**
     Establecer la relación del Liderazgo Transformacional del Director y su clima organizacional en la cuna Jardín Hospital Amazónico
4. **Tipo de investigación:**
   Descriptiva, correlación
5. **Diseño de la investigación:**
   No experimental, correlacional, de corte transversal.
6. **Nombre(s) del (de los) instrumento**
   Variable 1: Liderazgo transformacional
   Variable 2. Clima organizacional
7. **Nombre de la autora:**
   Ena Lopez Tello

==========

8. Evaluación de los instrumentos:

a. Pertinencia de los reactivos en función de los objetivos:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1			
Instrumento 2			

b. Pertinencia de los reactivos en función de la variable:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1			
Instrumento 2			

c. Pertinencia de los reactivos en función de las dimensiones:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1			
Instrumento 2			

d. Pertinencia de los reactivos en función de los indicadores:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1			
Instrumento 2			

e. Comprensión de los reactivos:

Instrumento	Clara	Confusa
Instrumento 1		
Instrumento 2		

f. Cobertura temática del instrumento:

Instrumento	Total	Parcial
Instrumento 1		
Instrumento 2		

g. Corrección de los reactivos:

Instrumento	Correctos	Incorrectos
Instrumento 1		
Instrumento 2		

h. Precisión de los reactivos:

Instrumento	Precisos	No precisos
Instrumento 1		
Instrumento 2		

i. Pertinencia de las categorías u opciones de respuesta:

Instrumento	Pertinentes	No pertinentes
Instrumento 1	x	
Instrumento 2	x	

j. Número de reactivos:

Instrumento	Pertinente	No pertinente
Instrumento 1	x	
Instrumento 2	x	

Firma del validador

Pucallpa, junio del 2018

Sra. Flor América Alvariño Suarez

Presente.

ASUNTO: VALIDACION DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Después de un cordial saludo, es grato dirigirme a usted, para presentarme como egresada de la Maestría en evaluación y acreditación de la calidad de la educación en Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

"EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y SU RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CUNA JARDIN HOSPITAL AMAZONICO, DISTRITO DE YARINACOCHA, 2016".

Por tal motivo, recurro a su persona para solicitar su opinión profesional con el fin de validar los instrumentos de nuestra investigación,

Agradeciendo anticipadamente su valioso aporte en función a su experiencia, le hacemos llegar los siguientes documentos.

1. Matriz de consistencia
2. hoja de validación del instrumento de medición.
3. instrumento de investigación.

Atentamente.

ENA LOPEZ TELLO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

1. **Título de la investigación:**
   EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y SU RELACION CO EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CUNA JARDIN HOSPITAL AMAZONI DISTRITO DE YARINACOCHA.2016
2. **Nombres y apellidos del validador:**
   Flor América Alvariño Suarez.
3. **Objetivos de la investigación:**
   - **Objetivo general**
     Determinar la relación entre el liderazgo transformacional del Director y clima organizacional entre la Cuna Hospital Amazónico, Distrito Yarinacocha, 2016
   - **Objetivos específicos**
     Establecer la relación del Liderazgo Transformacional del Director y su clir organizacional en la cuna Jardín Hospital Amazon
4. **Tipo de investigación:**
   Descriptiva, correlación
5. **Diseño de la investigación:**
   No experimental, correlacional, de corte transversal.
6. **Nombre(s) del (de los) instrumento**
   Variable 1: Liderazgo transformacional
   Variable 2. Clima organizacional
7. **Nombre de la autora:**
   Ena Lopez Tello

---

1. **Evaluación de los instrumentos:**

a. Pertinencia de los reactivos en función de los objetivos:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		
Instrumento 2	X		

b. Pertinencia de los reactivos en función de la variable:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		
Instrumento 2	X		

c. Pertinencia de los reactivos en función de las dimensiones:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		
Instrumento 2	X		

d. Pertinencia de los reactivos en función de los indicadores:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		
Instrumento 2	X		

e. Comprensión de los reactivos:

Instrumento	Clara	Confusa
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

f. Cobertura temática del instrumento:

Instrumento	Total	Parcial
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

g. Corrección de los reactivos:

Instrumento	Correctos	Incorrectos
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

h. Precisión de los reactivos:

Instrumento	Precisos	No precisos
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

i. Pertinencia de las categorías u opciones de respuesta:

Instrumento	Pertinentes	No pertinentes
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

j. Número de reactivos:

Instrumento	Pertinente	No pertinente
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

Firma del validador

Flor América Alvarez Seas

Pucallpa, junio del 2018

Sra. Betzabeth Díaz Torres

Presente.

ASUNTO: VALIDACION DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Después de un cordial saludo, es grato dirigirme a usted, para presentarme como egresada de la Maestría en evaluación y acreditación de la calidad de la educación en Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

"EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y SU RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CUNA JARDIN HOSPITAL AMAZONICO, DISTRITO DE YARINACOCHA, 2016".

Por tal motivo, recurro a su persona para solicitar su opinión profesional con el fin de validar los instrumentos de nuestra investigación,

Agradeciendo anticipadamente su valioso aporte en función a su experiencia, le hacemos llegar los siguientes documentos.

1. Matriz de consistencia
2. hoja de validación del instrumento de medición.
3. instrumento de investigación.

Atentamente.

ENA LOPEZ TELLO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

8. **Título de la investigación:**
   EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y SU RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CUNA JARDIN HOSPITAL AMAZONIO, DISTRITO DE YARINACOCHA.2016
9. **Nombres y apellidos del validador:**
   Betzabeth Díaz Torres
10. **Objetivos de la investigación:**
    - **Objetivo general**
      Determinar la relación entre el liderazgo transformacional del Director y el clima organizacional entre la Cuna Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha, 2016
    - **Objetivos específicos**
      Establecer la relación del Liderazgo Transformacional del Director y su clima organizacional en la cuna Jardín Hospital Amazon
11. **Tipo de investigación:**
    Descriptiva, correlación
12. **Diseño de la investigación:**
    No experimental, correlacional, de corte transversal.
13. **Nombre(s) del (de los) instrumento**
    Variable 1: Liderazgo transformacional
    Variable 2. Clima organizacional
14. **Nombre de la autora:**
    Ena Lopez Tello

==========

15. **Evaluación de los instrumentos:**

a. Pertinencia de los reactivos en función de los objetivos:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		
Instrumento 2	X		

b. Pertinencia de los reactivos en función de la variable:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		
Instrumento 2	X		

c. Pertinencia de los reactivos en función de las dimensiones:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		
Instrumento 2	X		

d. Pertinencia de los reactivos en función de los indicadores:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		
Instrumento 2	X		

e. Comprensión de los reactivos:

Instrumento	Clara	Confusa
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

f. Cobertura temática del instrumento:

Instrumento	Total	Parcial
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

g. Corrección de los reactivos:

Instrumento	Correctos	Incorrectos
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

h. Precisión de los reactivos:

Instrumento	Precisos	No precisos
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

i. Pertinencia de las categorías u opciones de respuesta:

Instrumento	Pertinentes	No pertinentes
Instrumento 1	x	
Instrumento 2	x	

j. Número de reactivos:

Instrumento	Pertinente	No pertinente
Instrumento 1	x	
Instrumento 2	x	

Firma del validador

Betzabeth Díaz Torres

Anexo 7. Evidencia Documentarias

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Señora:
Prof. Vielka Mariela Zevallos Peña.
Directora de la I.E. Cuna Jardín Hospital Amazónico.
Presente.
Asunto: Da a conocer trabajo de investigación, solicitando la autorización de aplicación de instrumento (encuesta)

Me es grato dirigirme a Ud. Para saludarle cordialmente, así mismo presentarme como Egresada de la Maestría en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

Actualmente me encuentro desarrollando la Tesis de Investigación.

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CUNA JARDÍN HOSPITAL AMAZÓNICO, DISTRITO DE YARINACOCHA ,2016.

Por tal motivo, recurro a su persona para solicitarle permiso, para autorizarme la aplicación del instrumento como parte de mi trabajo de investigación a su personal docente, administrativo, padres de familia.

Agradeciendo anticipadamente su valioso aporte, me suscribo de usted.

Atentamente

.....
Prof. Ena Lopez Tello
DNI. 00019378

Dirección Regional de Educación de Ucayali
I.E. Cuna Jardín de Niños
Hospital Amazónico
Pto. Callao - Yarinacocha

Vielka Zevallos Peña
C.M. 800079504
DIRECTORA CUNA JARDIN
HOSPITAL AMAZONICO

Recibido 20/6/2016

Anexo 8. Evidencia fotográfica

Docentes encuestadas













