



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y  
DOCENCIA EDUCATIVA**

**TESIS**

**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA  
INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BELÉN 2021**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS  
DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA  
EDUCATIVA**

**Autor (as): MIRANO OYARCE, Marjorie  
PEI MONCADA, Kirina Gessly**

**Asesor (a): Lic. CECILIA RIOS PEREZ, Mgr.**

**San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú  
Octubre – 2021**

## **DEDICATORIA**

A mi padre señor: José Jesús Mirano Chochabot

A mi madre señora: María Luz Oyarce Gálvez  
por apoyarme incondicionalmente y darme las fuerzas necesarias para  
seguir creciendo profesionalmente.

Marjorie

## **DEDICATORIA**

A mi familia por darme la fortaleza necesaria y quien ha sido mi mayor motivación para seguir creciendo personal y profesionalmente.

Kirina

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a todas las personas que nos apoyaron y a la Universidad Científica del Perú por la oportunidad de habernos permitido ampliar y profundizar nuestras convicciones profesionales.

Las Autoras

## ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con RESOLUCIÓN N° 169-2021-UCP-EPG del 10 de setiembre del 2021, se designó al Jurado evaluador: Dra. Claudet Cadillo López, presidente; Mgr. Max Luna Rojas, miembro; y, Mgr. Jorge Luis Tapullima Flores, miembro, y Mgr. Cecilia Ríos Pérez, asesor de Tesis; y, con RESOLUCIÓN N° 199 – EPG–UCP-2021, del 11 de octubre del 2021, se autorizó la sustentación del informe final de Tesis para el 25 de octubre del 2021.

Siendo las 11:00 am del día lunes 25 de octubre de 2021 se constituyó de modo no presencial el Jurado para escuchar a través del programa virtual ZOOM, la presentación y defensa del Informe Final de Tesis "INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BELÉN 2021"

Presentado por.

**MIRANO OYARCE, MARJORIE y  
PEI MONCADA, KIRINA GESSLY**

Para optar el grado de MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA.

Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: *APROBADA POR UNANIMIDAD*

A las 12:10 pm culminó el acto público

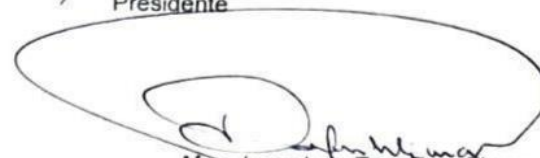
En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta



Dra. Claudet Cadillo López  
Presidente



Mgr. Max Luna Rojas  
Miembro



Mgr. Jorge Luis Tapullima Flores  
Miembro

Contáctanos:

Iquitos – Perú  
065 - 26 1088 / 065 - 26 2240  
Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5

Sede Tarapoto – Perú  
42 – 58 5638 / 42 – 58 5640  
Leoncio Prado 1070 / Martines de Compañón 933

Universidad Científica del Perú  
www.ucp.edu.pe

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN  
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

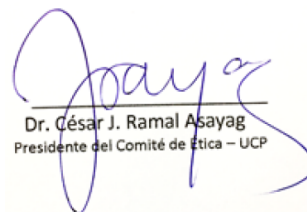
La Tesis titulada:

**“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA  
INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR  
NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BELÉN 2021”**

De los alumnos: **MIRANO OYARCE MARJORIE Y PEI MONCADA KIRINA  
GESSLY**, de la Escuela de Posgrado, pasó satisfactoriamente la revisión por el  
Software Antiplagio, con un porcentaje de **10% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que  
estime conveniente.

San Juan, 1 de Octubre del 2021.



Dr. César J. Ramal Asayag  
Presidente del Comité de Ética – UCP

CJRA/ri-a  
350-2021



## Urkund Analysis Result

Analysed Document: UCP\_MAESTRÍA\_2021\_TESIS\_MARJORIEMIRANO\_KIRINAPEI\_V1.pdf (D113383646)  
Submitted: 9/24/2021 4:58:00 PM  
Submitted By: revision.antiplagio@ucp.edu.pe  
Significance: 10 %

### Sources included in the report:

UCP\_EDUCACION\_2021\_TESIS\_LEYDI TAVERA\_CORINA PEREA\_V1.pdf (D113382052)  
UCP\_MAESTRIAGESTIONYDOCENCIAEDUCATIVA\_2021\_TESIS\_ROSACAUPERYTOMASRIOS\_V1.pdf (D113383648)  
UCP\_MaestríaenCienciasde laEducación,MenciónenGestiónyDocenciaEducativa\_2021\_Tesis\_Jhosiveth\_Zambrano\_V1.pdf (D112650791)  
UCP\_Educacion\_2021\_TrabajodeSuficienciaProfesional\_Italo\_Reategui\_V1.pdf (D105949096)  
UCP\_educaciónyhumanidades\_2021\_tsp\_luisvega\_johnnymendieta\_v1.pdf (D110457571)

UCP\_EDUCACIÓN\_2021\_TRABAJODESUFICIENCIAPROFESIONAL\_WENDYCAROLINAVALERAOLIVA\_V1.pdf (D108655505)  
UCP\_EDUCACIÓN\_2021\_TESIS\_JULIA AMASIFUEN & ZOILA GONZALES\_V1.pdf (D113382047)  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21167>  
<https://doi.org/10.18271/ria.2017.294>  
<https://docplayer.es/amp/95151744-Universidad-nacional-intercultural-de-la-amazonia.html>  
<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1083/Suficiencia%20Profesional%20MENDOZA%20SERROY%20-%20SILVA%20GUERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>  
<https://docplayer.es/93205594-Liderazgo-transformacional-y-satisfaccion-laboral-de-la-ugel-04-comas-2017.html>  
<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1290/RIOS%20VIGAY%20CEDRY%20JUNIOR%20-%20TSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

### Instances where selected sources appear:

44

## ÍNDICE

	Pg
Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iv
Acta de Sustentación de Tesis	v
Constancia de Originalidad de la Tesis	vi
Índice de Contenido	viii
Índice de Cuadros o Tablas	xi
Índice de Gráficos o Figuras	xii
Resumen. Palabras Clave	xiii
Abstract. Key Words	xiv
Introducción	01
<b>CAPÍTULO I: Marco Teórico</b>	<b>03</b>
1.1. Antecedentes de Estudio	03
1.2. Bases Teóricas	06
1.2.1. Liderazgo Transformacional: Concepto.	06
1.2.1.1. Dimensiones del Liderazgo Transformacional.	07
1.2.1.1.1. Influencia Idealizada.	07
1.2.1.1.2. Motivación Inspiracional.	07
1.2.1.1.3. Estimulación Intelectual.	08
1.2.1.1.4. Consideración Individual.	09
1.2.2. Clima Institucional: Concepto.	09
1.2.2.1. Dimensiones del Clima Institucional.	10
1.2.2.1.1. Comunicación.	10
1.2.2.1.2. Motivación.	10
1.2.2.1.3. Participación.	11
1.2.2.1.4. Confianza.	11
1.3. Definición de Términos Básicos	12
<b>CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema</b>	<b>14</b>



2.1. Descripción del Problema	14
2.2. Formulación del Problema	15
2.2.1. Problema General	15
2.2.2. Problemas Específicos	15
2.3. Objetivos	16
2.3.1. Objetivo General	16
2.3.2. Objetivos Específicos	16
2.4. Justificación e Importancia de la Investigación	17
2.5. Hipótesis	19
2.5.1. Hipótesis General	19
2.5.2. Hipótesis Derivadas	19
2.6. Variables	20
2.6.1. Identificación de las Variables	20
2.6.2. Definición de las Variables	20
2.6.2.1. Definición Conceptual	20
2.6.2.2. Definición Operacional	20
2.6.3. Operacionalización de las Variables	21
<b>CAPÍTULO III: Metodología</b>	<b>22</b>
3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación	22
3.1.1. Nivel de Investigación	22
3.1.2. Tipo de Investigación	22
3.1.3. Diseño de Investigación	22
3.2. Población y Muestra	23
3.2.1. Población	23
3.2.2. Muestra	23
3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos	23
3.3.1. Técnica de Recolección de Datos	23
3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos	23
3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos	24
3.4. Procesamiento y Análisis de la Información	24
3.4.1. Procesamiento de la Información	24
3.4.2. Análisis de la Información	24

<b>CAPÍTULO IV: Resultados</b>	
4.1. Análisis Descriptivo	25
4.1.1. El Clima Institucional antes de la aplicación del Liderazgo Transformacional	25
4.1.2. El Clima Institucional después de la aplicación del Liderazgo Transformacional	35
4.2. Análisis Inferencial	47
4.2.1. Influencia del Liderazgo Transformacional en el Clima Institucional	
<b>CAPÍTULO V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones</b>	50
<b>5.1. Discusión</b>	50
<b>5.2. Conclusiones</b>	51
5.2.1. Conclusiones Específicas	51
5.2.2. Conclusión General	51
<b>5.3. Recomendaciones</b>	52
5.3.1. Recomendaciones Específicas	52
5.3.2. Recomendación General	53
<b>Referencias Bibliográficas</b>	54
<b>Anexos</b>	57
Anexo 01: Matriz de Consistencia	58
Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos	59
Anexo 03: Programa de Liderazgo Transformacional	61
Anexo 04: Informe de Validez y Confiabilidad	67
Anexo 05: Solicitud de Inscripción y Aprobación del Informe Final de Tesis	78
Anexo 06: Carta de Aceptación de Asesoramiento del Informe Final de Tesis	79

## ÍNDICE DE TABLAS

N°	TITULO	Pág.
01.	La Comunicación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	25
02.	La Motivación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	27
03.	La Participación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	29
04.	La Confianza en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	31
05.	El Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	33
06.	La Comunicación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	35
07.	La Motivación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	37
08.	La Participación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	39
09.	La Confianza en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	41
10.	El Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	43
11.	El Clima Institucional antes y después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	45
12.	Distribución del Clima Institucional antes y después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

N°	TITULO	Pág.
01.	La Comunicación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	25
02.	La Motivación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	27
03.	La Participación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	29
04.	La Confianza en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	31
05.	El Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	33
06.	La Comunicación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	35
07.	La Motivación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	37
08.	La Participación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	39
09.	La Confianza en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	41
10.	El Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	43
11.	El Clima Institucional antes y después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021	45

**Influencia del Liderazgo Transformacional en el Clima Institucional  
en Docentes, Institución Educativa Particular Nuestra Señora de  
Fátima, Belén 2021**

**Autores (as): MIRANO OYARCE, Marjorie  
PEI MONCADA, Kirina Gessly**

**RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo: Determinar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

La investigación fue de tipo Correlacional y diseño fue el Experimental de tipo Pre-Test y post-Test con un solo grupo.

La población la conformó 57 docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima y la muestra fue 29 docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima.

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de preguntas.

El análisis de los datos se realizó empleando la estadística descriptiva para el estudio de cada variable y la estadística inferencial paramétrica t de student.

El resultado de la investigación demostró que: El Liderazgo Transformacional influye en el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

**Palabra Clave:** Liderazgo Transformacional. Clima Institucional.

**Influence of Transformational Leadership in the Institutional Climate  
in Teachers, Private Educational Institution Nuestra Señora de  
Fátima, Belén 2021**

**Autores (as): MIRANO OYARCE, Marjorie  
PEI MONCADA, Kirina Gessly**

**ABSTRACT**

The objective of the research was: To determine the influence of Transformational Leadership on the Institutional Climate in Teachers of the Private Educational Institution Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

The research was of the Correlational type and the design was the Experimental Pre-Test and post-Test with a single group.

The population was made up of 57 teachers from the Nuestra Señora de Fátima Private Educational Institution and the sample was 29 teachers from the Nuestra Señora de Fátima Private Educational Institution.

The technique used in data collection was the survey and the instrument was the questionnaire.

Data analysis was performed using descriptive statistics for the study of each variable and parametric inferential statistics for student's t.

The result of the research showed that: Transformational Leadership influences the Institutional Climate in Teachers of the Private Educational Institution Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

**Key Word:** Transformational Leadership. Institutional Climate.

## INTRODUCCIÓN

La gestión de las organizaciones a merita de conductores y de conducidos pero en ambos casos con el único objetivo de desarrollarle a la institución, cuyo desarrollo debe estar a cargo de un líder y en ese sentido el “Liderazgo ha estado bastante alejados de los valores de las instituciones educativas y las primeras aportaciones estuvieron orientadas por la consideración de que éste estaba ligado a los rasgos y características del líder”, así sostiene (Salazar, 2006a) bajo esta premisa el concepto general de liderazgo entre muchas aristas se manifiesta en el Liderazgo Transformacional al respecto el autor sostiene lo siguiente (Cervera Cajo, 2012, p. 30) citando a Bass, B 1994 y Bass, B 1985 hace hincapié en actividades tales como creatividad, estimulación intelectual, capacidad para estimular e inspirar a sus seguidores más allá de las expectativas, dándole sentido a cada uno de los procesos y eventos. En cuanto al Clima Institucional es aquel espacio físico-social, donde un individuo reconoce sus valores y principios, se relaciona y coordinada con los demás, para que juntos busquen objetivos y metas comunes que logre sacar adelante a la organización. (Atalaya Jamanca, 2016, p. 63). Así tenemos que, el liderazgo transformacional destaca como unos de los tipos de liderazgo más adecuados para orientar las organizaciones hacia el cambio y la innovación. (Hermosilla et al., 2016). Por su parte (Retuerto Castro, 2018) En su investigación de tipo correlacional indica que: Existen evidencias suficientes para afirmar que el liderazgo transformacional tiene relación positiva considerable ( $Rho=0,865$ ) y significativa ( $p$  valor=0.000 menor que 0.05) con el clima organizacional. Es decir, a mayor liderazgo transformacional mejor clima organizacional.

No obstante, esta situación se observa en los estudiantes de la Educación Básica Regular y específicamente en los docentes donde vienen ocurriendo conflictos dentro de la institución educativa, por lo que es urgente atender, formulando el siguiente problema de investigación: ¿El Liderazgo Transformacional influye en el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021? Siendo el objetivo: Determinar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Clima

Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

La investigación se realizó en la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima de la ciudad de Iquitos con una muestra de 29 docentes.

La investigación es de gran importancia porque pondrá a disposición de los investigadores y estudiosos información estructurada sobre liderazgo transformacional y clima institucional, así como brindará alcances sobre el diseño de investigación a emplearse en estos tipos de estudios, permitiendo tomar decisiones oportunas para ayudar a resolver los problemas de clima institucional, así mismo los beneficiarios del estudio serán los Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima.

El estudio presenta la siguiente estructura:

Capítulo I: Marco Teórico que considera antecedentes, bases teóricas y definición de términos básicos.

Capítulo II: Planteamiento del Problema que comprende: Descripción y formulación del problema, objetivos, justificación e importancia, hipótesis y variables.

Capítulo III: Metodología que considera: Nivel, Tipo y Diseño de Investigación, población y muestra, técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos, procesamiento y análisis de los datos.

Capítulo IV: Resultados.

Capítulo V: Discusión, conclusiones y recomendaciones.



## **CAPÍTULO I: Marco Teórico**

### **1.1. Antecedentes de Estudio**

#### **Internacional**

(Molero Alonso et al., 2010) En su investigación: *Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española*, presentado en la Universidad de Oviedo, llegó a la siguiente conclusión: El modelo que mejor ajuste presenta con nuestros datos es el que está formado por: liderazgo transformacional (influencia idealizada, atribución, influencia idealizada).

#### **Nacional**

(Retuerto Castro, 2018) En su investigación: *El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino-Lima, 2017*. Publicado en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, llegó a la siguiente conclusión: El liderazgo transformacional tiene relación positiva considerable ( $Rho=0,865$ ) y significativa ( $p$  valor=0.000 menor que 0.05) con el clima organizacional. Es decir, a mayor liderazgo transformacional mejor clima organizacional.

(Sardon Ari, 2017) En su investigación: *Liderazgo transformacional y la gestión escolar en instituciones educativas primarias*. Publicado en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, llegó a las siguientes conclusiones: Existe una correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y la gestión escolar obtenida en la prueba estadística,  $r = 0.681$ .

(Donayre Ramírez, 2018) En su investigación: *Liderazgo transformacional y el Clima Institucional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial UGEL.05- SJL-2018*. Publicado en la Escuela de Posgrado de la

Universidad César Vallejo, llegó a la siguiente conclusión: Existe un grado correlativo positivo entre ambas, con un nivel correlativo moderado. Por otra parte, los resultados de  $p=0,000$  permitió determina que hay una relación significativa, ya que  $p$  es menor a  $0,05$ . En ese sentido hay un rechazo en la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

### **Local**

(Vásquez Barboza & Nuñez Cangalaya, 2015) En su investigación: *Importancia del clima organizacional en la gestión institucional, de la Institución Educativa Maynas del nivel secundaria, distrito Iquitos – 2014*, llegaron a la siguiente conclusión: El Clima Organizacional se relaciona de forma significativa con la Gestión Institucional en la Institución Educativa Maynas del nivel secundario del Distrito de Iquitos. Al obtener  $X^2 C = 11,239$   $gl = 2$ ,  $X^2_{tsb} = 5.99$   $\alpha = 0.05$ ,  $p = 0.004$   $r = 0.35$ , encontrando la relación entre las variables en estudio,  $r = 0.35$ , es baja.

(Morey Araujo & Coelho Vilchez, 2016) En su investigación: *Clima Organizacional y su relación con la Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015*, llegaron a las siguientes conclusiones: Los resultados en términos generales teniendo en cuenta la distribución Chi cuadrada al ser  $X^2_{Calc} = 12,516 > X^2_{Tab} = 9,49$   $p = 0,014$ , se deduce que entre el Clima Organizacional y la Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015, existe correlación estadísticamente significativa.

(Chinchay Espinoza, 2010) En su investigación: *Influencia del Liderazgo del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Primarias Públicas del distrito de Iquitos - 2008*, llegó a la siguiente conclusión: Al realizar el análisis inferencial a través de la prueba estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada ( $X^2$ ) se observa que  $X^2_c = 8.30$ ,  $X^2_t = 0.103$ ,  $gl = 2$ ,  $\alpha = 0.05\%$ , siendo  $X^2_c > X^2_t$  con la que se acepta la hipótesis principal de la investigación: Existe una influencia significativa entre el estilo de

liderazgo del director y el clima organizacional de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Iquitos, año 2008.

## **1.2. Bases Teóricas**

### **1.2.1. Liderazgo Transformacional: concepto**

Según Bryman (1996) citado por Salazar (2006) El liderazgo transformacional es un nuevo método de liderazgo con la connotación de participación y flexibilidad orientadas a la organización. Abandona la teoría de Superman y su fuente de influencia, y céntrate más en dar sentido a la tarea. De esta manera, la visión, la cultura y el compromiso se convierten en sus dimensiones teóricas más importantes. (Salazar, 2006b, p. 5).

El liderazgo transformacional está "cambiando" a las personas y las organizaciones. Cambia tu forma de comportarte, adelantándote a la innovación de tu forma de pensar y sentir. El liderazgo requiere un reenfoque mental para crear nuevas percepciones Este es un cambio radical que alinea el comportamiento con sus creencias y lo motiva a realizar cambios permanentes. (Martins Pestana et al., 2009, p. 2)

El liderazgo transformacional se caracteriza por interiorizar en la organización las buenas acciones, inspirando al personal hacia el cumplimiento de la misión o enfrentando los cambios que se presenten al interior de la organización a través de la comunicación, la motivación y descentralizando la toma de decisiones. Frente a los retos organizacionales, son los colaboradores quienes pueden aportar en mayor grado su compromiso, por esta razón, es importante precisar que para que se originen cambios en las personas al interior de las organizaciones, se deben tener presentes los factores emocionales de los líderes a través de la inteligencia emocional. (Bueno Betancur & Orozco Gómez, 2019, p. 41)

### **1.2.1.1. Dimensiones del Liderazgo Transformacional**

#### **1.2.1.1.1. Influencia Idealizada**

Un líder tiene la capacidad de recibir la admiración de sus seguidores y realizar estos ideales; será un modelo ideal con gran poder simbólico y gran moralidad. Al mismo tiempo, se considera como un modelo, porque se distingue rápidamente del otro por su personalidad y sus capacidades únicas para crear interés, enviar confianza y respeto. En el campo de la ciencia, el director debe enviar interés, confianza en sí mismo; Asimismo, demostrar autoestima, fidelizar y comprometerse, comportarse de manera honesta y constante, respetar lo que hace y generar satisfacción en sus seguidores, a los fines de que este estudio se refleje en sus alumnos. (Aguilar Gómez, 2019, p. 25)

Según Gorrochotegui (1977) citado por Monteza Palacios (2017) También llamada carisma, es el nivel más alto del liderazgo transformacional, se observa cuando el líder se convierte en ejemplo o modelo de conducta para sus seguidores y estos desean imitarlo. El líder es digno de respeto y de confianza. Este respeto es ganado por el líder cuando entre otras actitudes, coloca los intereses de sus seguidores o de la organización por encima de los propios, cuando demuestra altos niveles de conducta ética y moral y hace uso del poder sólo cuando la situación lo amerita (Monteza Palacios, 2017, p. 34).

#### **1.2.1.1.2. Motivación Inspiracional**

Es aquí donde el líder crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores, motiva e inspira a su equipo informando de lo que es necesario realizar, además los estimula para la ejecución de su labor. Les desafían con estándares altos, les comunican altas expectativas y aumentan el espíritu de trabajo en equipo. Son entusiastas y optimistas lo cual es transmitido también a su personal. (Aguilar Gómez, 2019)

La motivación es un elemento clave en el aprendizaje y los docentes lo utilizan desde el inicio de sus clases para motivar a sus estudiantes en este proceso. Por ello, la gran mayoría de los docentes dedican tiempo adicional en auto capacitarse o capacitarse en su afán de mejorar su práctica docente, y es allí en su práctica pedagógica donde el docente descubre su motivación, complacencia por aprender bien y desarrollar con sus estudiantes un adecuado vínculo pedagógico. La motivación impulsa a una persona a tomar acciones que depende de las alternativas presentes en las situaciones que enfrenta. Esta conducta busca satisfacer necesidades e intenta alcanzar los objetivos propuestos por la institución donde labora. La motivación proviene generalmente de la necesidad interna del sujeto o por presiones y los incentivos externos. Esto origina los tipos de motivación intrínseca y extrínseca. (Luperdi Castillo, 2018)

#### **1.2.1.1.3. Estimulación Intelectual**

Es aquí que el caudillo motiva a sus adeptos, incita y fomenta la creatividad e innovación y deja que las personas piensen de forma autónoma. Para un líder, las situaciones que se dan de manera inesperadas son vistas como oportunidades para generar aprendizajes. Por su parte los seguidores deben indagar, reflexionar acerca de las cosas y descubrir mejores maneras de llevar a cabo sus labores. (Aguilar Gómez, 2019)

Con esta característica el líder transformador es capaz de impulsar a sus seguidores a cambiar su forma de pensar acerca de los aspectos técnicos, las relaciones, los valores y las actitudes, promoviendo la estimulación intelectual en ellos para fomentar la creatividad en dar soluciones a los problemas. Para ello, el líder requiere de mayor nivel de conocimiento de especialización, de nivel de profundidad de la sistematización de este aprendizaje para que perdure en el tiempo. (Luperdi Castillo, 2018)

#### **1.2.1.1.4. Consideración Individual**

Se trata de cómo el líder satisface las necesidades e intereses individuales de cada seguidor, actuando como maestro o mentor. El líder es empático y proporciona apoyo, comunicación horizontal, los escucha atentamente, los respeta, asigna tareas como un medio de desarrollo, y los monitorea si necesitan apoyo. Con respecto al componente educativo, esta dimensión implica que el director debe realizar actividades de supervisión y preparatorias individuales para cada maestro. (Aguilar Gómez, 2019)

Los líderes transformacionales prestan la atención necesaria a las necesidades individuales de sus seguidores, actuando como mentor para la superación de estas. El líder crea oportunidades de un nuevo aprendizaje en un clima de apoyo, además reconoce las diferencias individuales en términos de necesidades y deseos demostrando aceptación. La interacción con los seguidores es personalizada. (Monteza Palacios, 2017, p. 35)

Indica que la relación y comunicación existente entre el líder director y los docentes se realiza de manera personalizada, teniendo siempre en consideración los intereses personales de cada docente, los que el director intentará encajar con los objetivos y la visión de la institución educativa. (Álvarez, 2010)

#### **1.2.2. Clima Institucional: Concepto**

La atmósfera organizacional es el entorno creado por la interacción de las personas que trabajan en la organización. Crear un buen ambiente es una de las tareas de todo director, lo que significa crear un entorno donde las personas se sientan libres y comprometidas con la consecución de los objetivos de la organización. Esto es posible si hay respeto, participación y buena comunicación tanto en la toma de decisiones como en la ejecución de las acciones. (Zulueta Cadenillas, 2015, p. 30)

El clima institucional es el conjunto de características del ambiente de trabajo que los trabajadores podemos percibir y que nos permiten o motivan a trabajar cada día. Un clima adecuado siempre será estimulante y fortalecerá el trabajo que se realiza, un clima tenso siempre dificultará la adecuada labor de quienes prestan un servicio en la Institución. (Guillermo Rivera, 2019, p. 12)

### **1.2.2.1. Dimensiones del Clima Institucional**

#### **1.2.2.1.1. Comunicación**

Se da cuando receptionamos mensajes entre interlocutores y así recíprocamente, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones. Una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación. (Reto Huaranga, 2018)

La comunicación es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores. Comunicarse es trasladar a otras personas y recibir información de otras personas, posibilitando una interrelación entre ellas en diversos aspectos. (Chiavenato, 2007)

#### **1.2.2.1.2. Motivación**

Para (Reto Huaranga, 2018) nos indica que: *“Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa. Es el deseo de hacer un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado a la posibilidad de satisfacer determinadas necesidades.”*.

La motivación es el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una



determinada situación. Es decir que es el resultado de la interacción de un individuo con una situación determinada. Es conveniente aclarar que la motivación no es un rasgo personal, es algo más complejo; por ejemplo, su nivel varía tanto entre diversos individuos en una misma situación como dentro de los mismos individuos en momentos o situaciones diferentes. (López Delgado, 2017, p. 46)

#### **1.2.2.1.3. Participación**

Es el grado donde el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa propician la participación de los compañeros, padres y estudiantes, es donde se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. (Pérez Huamán, 2012, p. 22)

#### **1.2.2.1.4. Confianza**

Según (Fischman, 2000) citado por (Meza Arquinigo, 2019, p. 22) define que la confianza es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas. En instituciones educativas de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante.

### 1.3. Definición de Términos Básicos

**Clima.** “Es la percepción que tienen las personas y realizan una realidad objetiva” (Reto Huaranga, 2018).

**Comunicación.** “Es la transferencia de información o de significado de una persona a otra” (Chiavenato, 2007. p. 59).

**Confianza.** “La confianza es la seguridad que una persona tiene de otra persona como tal se debe considerar como una cualidad de los seres humanos” (López Delgado, 2017).

**Consideración Individual.** “Se trata de cómo el líder satisface las necesidades e intereses individuales de cada seguidor, actuando como maestro o mentor” (Aguilar Gómez, 2019).

**Clima Institucional.** “Es el ambiente generado en una institucional educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la institución. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador” (Reto Huaranga, 2018).

**Influencia Idealizada.** Esto está referido al prestigio que el líder transformacional tiene ganado por su correcta y acertada manera de actuar. (Álvarez, 2010).

**Liderazgo Transformacional.** “Es la capacidad y habilidad para influir en los demás, consiguiendo mayor compromiso y esfuerzo por parte de los subordinados para lograr los objetivos y las metas institucionales, respondiendo a los cambios en la organización” (Zerpa & Ramírez, 2013).

**Motivación.** “Es el deseo de hacer un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado a la posibilidad de satisfacer determinadas necesidades.” (Reto Huaranga, 2018).

**Participación.** “Es el grado en que el profesorado y otros miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro en las instituciones universitarias del grupo de trabajo.” (Reto Huaranga, 2018).

## **CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema**

### **2.1. Descripción del Problema**

Actualmente podemos evidenciar que existen cambios en las organizaciones porque compiten entre sí y la educación no es ajena a ella, ya que, hoy en día el liderazgo en las organizaciones o instituciones tienen como objetivo la motivación y el compromiso; es por ello que se están tomando iniciativas de preocuparse más por el talento humano, y que dentro del equipo se genere altas expectativas para lograr un buen desempeño laboral y así poder cada miembro poder explotar todo su potencial. También es importante el compromiso organizacional, para que el clima laboral sea favorable y permita que todos sus miembros que conforman dicha institución puedan alcanzar objetivos comunes, que genere satisfacción y por ende mayor productividad.

El clima institucional es el ambiente institucional que las instituciones educativas generan a partir de la experiencia diaria de los miembros de la escuela. Este entorno incluye el trato a los miembros, las relaciones interpersonales, la comunicación y el estilo de gestión. El clima institucional es uno de los factores determinantes que inciden en el comportamiento real de los educadores, así como uno de los factores determinantes que inciden en la motivación laboral y el desempeño profesional, nos permite comprender o medir los objetivos a alcanzar.

Esta situación se observa en los estudiantes de la Educación Básica Regular y específicamente en los docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, donde vienen ocurriendo conflictos en el interior de la institución educativa, es entonces donde se considera que es urgente atenderlo, pues de no atenderlo se corre el riesgo de que los docentes no tengan un ambiente adecuado de trabajo y por ende afectaría su desempeño en el aula, por lo que se realiza la investigación: Influencia del Liderazgo Transformacional en el Clima Institucional en Docentes de la

Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Bélen 2021, por lo que se formula los siguientes problemas:

## **2.2. Formulación del Problema**

### **2.2.1. Problema General**

¿El Liderazgo Transformacional influye en el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021?

### **2.2.2. Problemas Específicos**

¿Cómo es el Clima Institucional antes de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021?

¿Cómo es el Clima Institucional después de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021?

¿Existe diferencia entre el Clima Institucional antes y después de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021?

## **2.3. Objetivos**

### **2.3.1. Objetivo General**

Determinar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

### **2.3.2. Objetivos Específicos**

Evaluar el Clima Institucional antes de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

Evaluar el Clima Institucional después de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

Establecer la diferencia entre el Clima Institucional antes y después de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

## **2.4. Justificación e Importancia de la Investigación**

El presente trabajo de investigación se justifica debido al aporte importante a la institución educativa Nuestra Señora de Fátima, ya que este estudio permitió reforzar las teorías sobre el liderazgo transformacional y el clima institucional, que son piezas claves dentro de toda organización, Porque favorece la consecución de objetivos comunes y compartidos y, además, promueve el compromiso colectivo entre todos sus miembros.

La investigación surge ante la necesidad de propiciar la reflexión sobre la importancia del liderazgo docente en la formación de sus estudiantes, desde la teoría del liderazgo transformacional como herramienta de gestión, principalmente en el aula, para lograr un buen clima institucional.

Al liderazgo no debemos atribuirlo como una figura exclusiva con autoridad formal el directivo, también se complementa con el liderazgo docente que viene a ser un soporte para el logro de los fines institucionales. Las conclusiones que genere esta investigación podrán servir como fuente de información para la toma de decisiones en la institución, a su vez favorecer la mejora continua y el cumplimiento de los objetivos educativos deseados, que debe ser motivo de satisfacción para el docente formador y estudiante. Además, permitirá apreciar los reflejos de la labor diaria en la institución.

La presente investigación es importante por lo siguiente:

En lo teórico porque pondrá a disposición de los investigadores y estudiosos información estructurada sobre liderazgo transformacional y clima institucional.

En lo metodológico porque brindará alcances sobre el diseño de investigación a emplearse en estos tipos de estudios.

En lo práctico porque los resultados van a permitir tomar decisiones oportunas para ayudar a resolver los problemas de clima institucional.

En lo social porque los beneficiarios del estudio serán los Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima.



## **2.5. Hipótesis**

### **2.5.1. Hipótesis General**

El Liderazgo Transformacional influye en el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

### **2.5.2. Hipótesis Derivadas**

El Clima Institucional es regular antes de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

El Clima Institucional es bueno después de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

Existe diferencia entre el Clima Institucional al relacionar los resultados antes y después de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

## 2.6. Variables

### 2.6.1. Identificación de las Variables

Variable Independiente (X): **Liderazgo Transformacional.**

Variable Dependiente (Y): **Clima Institucional.**

### 2.6.2. Definición de las Variables

#### 2.6.2.1. Definición Conceptual

La Variable Independiente (X): **Liderazgo Transformacional.** Se define conceptualmente como: Proceso de cambio positivo entre las personas, centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa.

La Variable dependiente (Y): **Clima institucional.** Se define conceptualmente como: El espacio en el que confluyen los miembros de un centro educativo, a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada centro.

#### 2.6.2.2. Definición Operacional

La Variable Independiente (X): **Liderazgo transformacional** se define operacionalmente como: La motivación e incentivo a los seguidores a que participen activamente en los cambios del entorno interno, siendo sus dimensiones: Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual, Consideración Individual.

La Variable dependiente (Y): **Clima Institucional** se define operacionalmente como: La interacción entre todos los elementos y factores de la organización, fundamentado en una estructura y un proceso basado en

las dimensiones: Comunicación, Motivación, Participación y Confianza, y puede ser: Bueno (16 – 20), Regular (11 – 15) y Malo (00 – 10).

### 2.6.3. Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	
Variable Independiente (X)  Liderazgo Transformacional	1.	Influencia Idealizada
	2.	Motivación Inspiracional
	3.	Estimulación Intelectual
	4.	Consideración Individual

VARIABLE	DIMENSIONES		INDICADORES		ÍNDICES
Variable dependiente (Y) Clima Institucional	1	Comunicación	1.1	Es fluida la información	Bueno (16 – 20), Regular (11 – 15) y Malo (00 – 10)
			1.2	Es rápida el traslado de la información	
			1.3	Es aceptable la propuesta entre miembros	
			1.4	Son funcionales las normas	
			1.5	Existe de incidencia de espacios y horarios en la comunicación.	
	2	Motivación	2.1	Existencia de satisfacción	
			2.2	Reconocimiento en el trabajo	
			2.3	Percepción del profesorado su prestigio profesional.	
			2.4	Autonomía existente	
			2.5	Motivación laboral	
	3	Participación	3.1	Participa actividades de la Institución.	
			3.2	Toda la comunidad participa en la Institución.	
			3.3	Los docentes participan en la toma decisiones	
			3.4	Los docentes participan en las deliberaciones y decisiones.	
			3.5	Los docentes participan en los grupos formales e informales.	
	4	Confianza	4.1.	Existe confianza entre los miembros de la comunidad.	
			4.2.	Existe sinceridad en las relaciones de docentes.	
			4.3.	Existe respeto en los espacios de cada integrante de la Institución.	
			4.4.	Existe trato amical entre los compañeros de trabajo.	
			4.5	Se reúnen fuera de la institución para continuar con el trabajo	

## **CAPÍTULO III: Metodología**

### **3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación**

#### **3.1.1. Nivel de Investigación**

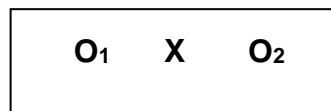
La investigación de acuerdo al nivel de conocimiento perteneció al enfoque cuantitativo de investigación porque las preguntas de investigación versaron sobre cuestiones específicas, porque se revisó investigaciones anteriores, se sometió a prueba la hipótesis mediante el empleo de los diseños de investigación apropiados; se usó la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico. (Achaerandio, 2000)

#### **3.1.2. Tipo de Investigación**

El tipo de la investigación fue el correlacional porque el propósito fue conocer la relación entre las variables en un contexto particular.

#### **3.1.3. Diseño de Investigación**

El diseño de la investigación fue el Experimental de tipo Pre-Test y post-Test con un solo grupo, cuyo esquema es:



Leyenda:

O<sub>1</sub>: Pre test

X: Liderazgo Transformacional.

O<sub>2</sub>: Post test

## **3.2. Población y Muestra**

### **3.2.1. Población**

La población estuvo delimitada por los docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora De Fátima, distrito de Belén, provincia de Maynas, departamento de Loreto, que en total son: 57 docentes.

### **3.2.2. Muestra**

La muestra la conformaron el 50% de la población que fueron 29 docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, distrito de Belén, provincia de Maynas, departamento de Loreto.

La selección de la muestra fue no aleatoria intencionada.

## **3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos**

### **3.3.1. Técnica de Recolección de Datos**

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta porque se observó el hecho en forma indirecta.

### **3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos**

El instrumento que se empleó en la recolección de datos fue el cuestionario el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación obteniéndose en la Variable Independiente: Liderazgo Transformacional; una Validez de 80.0 y una Confiabilidad de 0.944. En la Variable Dependiente: Clima Institucional; una Validez de 78.5 y una Confiabilidad de 0.966. Evaluados con 9 ítems cada variable.

### **3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos**

El procedimiento de recolección de datos será de la siguiente manera:

- ✓ Elaboración y aprobación del proyecto de tesis.
- ✓ Solicitar el permiso a la directora de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora De Fátima.
- ✓ Elaboración del instrumento de recolección de datos.
- ✓ Prueba de validez y confiabilidad al instrumento de recolección de datos.
- ✓ Aplicar los instrumentos antes del experimento.
- ✓ Desarrollar el Liderazgo Transformacional.
- ✓ Aplicar el instrumento después del experimento.
- ✓ Procesamiento de la información.
- ✓ Organización de la información en cuadros.
- ✓ Análisis de la información.
- ✓ Interpretación de datos.
- ✓ Elaboración de discusión y presentación del informe.
- ✓ Sustentación del informe.

### **3.4. Procesamiento y Análisis de la Información**

#### **3.3.1. Procesamiento de la Información**

El procesamiento de los datos se efectuará en forma mecánica sobre la base de los datos.

#### **3.3.2. Análisis de la Información**

El análisis e interpretación de los datos se efectuó empleando la estadística descriptiva: Frecuencia, promedio ( $\bar{x}$ ), porcentaje (%) y la estadística inferencial paramétrica t de student.

## CAPÍTULO IV: Resultados

### 4.1. Análisis Descriptivo

#### 4.1.1. El Clima Institucional antes de la aplicación del Liderazgo Transformacional.

CUADRO N° 1

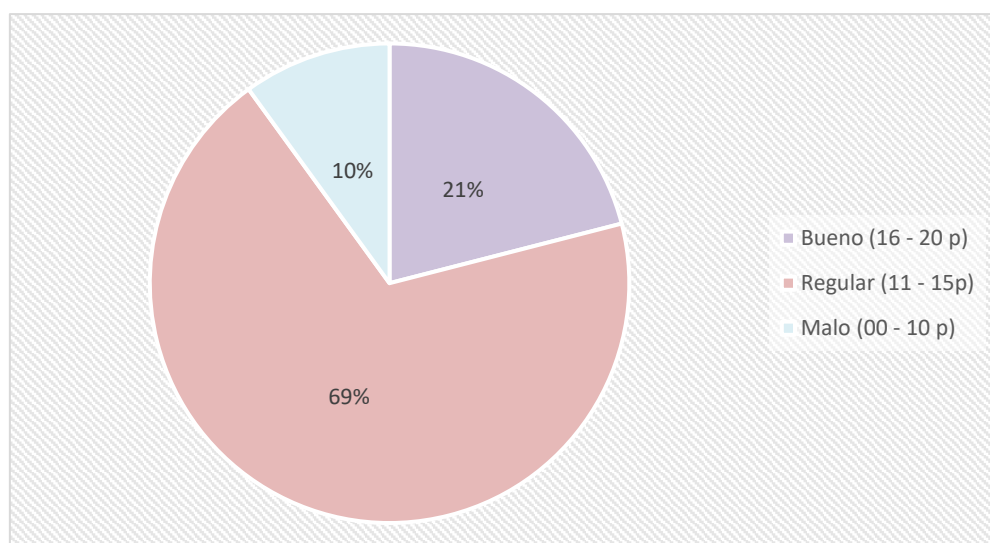
**La Comunicación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021**

Comunicación		Bueno (16 – 20 p)		Regular (11 – 15 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.1.	Es fluida la información	6	21.0	18	62.0	5	17.0	29	100.0
1.2.	Es rápida el traslado de la información	4	14.0	22	76.0	3	10.0	29	100.0
1.3.	Es aceptable la propuesta entre miembros	8	28.0	16	55.0	5	17.0	29	100.0
1.4.	Son funcionales las normas	7	24.0	20	69.0	2	7.0	29	100.0
1.5.	Existe de incidencia de espacios y horarios en la comunicación.	4	14.0	24	83.0	1	3.0	29	100.0
Promedio ( $\bar{x}$ )		6	21.0	20	69.0	3	10.0	29	100.0

FUENTE: Base de Datos de las Autoras

GRÁFICO N° 1

**La Comunicación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021**



FUENTE: Cuadro N° 1

En el cuadro y gráfico N° 1 se observa la Comunicación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021 y es lo siguiente:

Del promedio ( $\bar{x}$ ) de 29 (100%) docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, 20 (69.0%) docentes respondieron en la apreciación Regular (11 – 15 p) acerca de la Comunicación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 83% el indicador: Existe de incidencia de espacios y horarios en la comunicación. 6 (21.0%) docentes respondieron en la apreciación Bueno: (16 – 20 p) acerca de la Comunicación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 28% el indicador: Es aceptable la propuesta entre miembros. Mientras que 3 (10.0%) docentes respondieron en la apreciación Malo: (00 – 10 p) acerca de la Comunicación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 17% los indicadores: Es fluida la información. Es aceptable la propuesta entre miembros

Concluyendo que fue Regular: (11 – 15 p) la Comunicación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.



## CUADRO N° 2

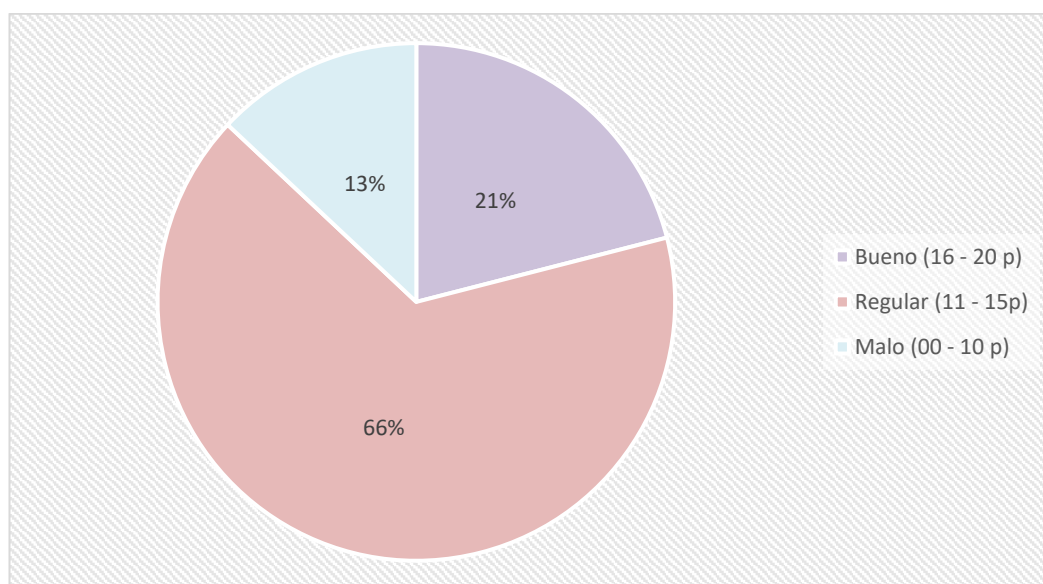
### La Motivación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021

Motivación		Bueno (16 – 20 p)		Regular (11 – 15 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.1.	Existencia de satisfacción	5	17.0	20	69.0	4	14.0	29	100.0
1.2.	Reconocimiento en el trabajo	6	21.0	18	62.0	5	17.0	29	100.0
1.3.	Percepción del profesorado su prestigio profesional.	4	14.0	22	76.0	3	10.0	29	100.0
1.4.	Autonomía existente	8	28.0	18	62.0	3	10.0	29	100.0
1.5.	Motivación laboral	9	31.0	16	55.0	4	14.0	29	100.0
Promedio ( $\bar{x}$ )		6	21.0	19	66.0	4	13.0	29	100.0

FUENTE: Base de Datos de las Autoras

## GRÁFICO N° 2

### La Motivación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021



FUENTE: Cuadro N° 2

En el cuadro y gráfico N° 2 se observa la Motivación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021 y es lo siguiente:

Del promedio ( $\bar{x}$ ) de 29 (100%) docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, 19 (66.0%) docentes respondieron en la apreciación Regular (11 – 15 p) acerca de la Motivación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 76% el indicador: Percepción del profesorado su prestigio profesional. 6 (21.0%) docentes respondieron en la apreciación Bueno: (16 – 20 p) acerca de la Motivación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 31% el indicador: Motivación laboral. Mientras que 4 (13.0%) docentes respondieron en la apreciación Malo: (00 – 10 p) acerca de la Motivación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 17% el indicador: Reconocimiento en el trabajo.

Concluyendo que fue Regular: (11 – 15 p) la Motivación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

### CUADRO N° 3

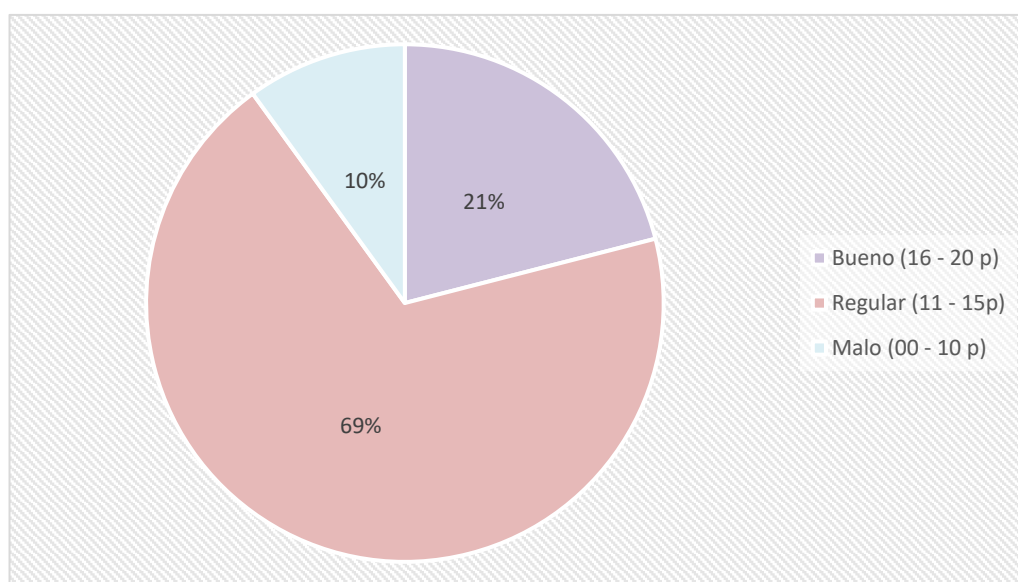
#### La Participación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021

Participación		Bueno (16 – 20 p)		Regular (11 – 15 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.1.	Participa actividades de la Institución.	9	31.0	14	48.0	6	21.0	29	100.0
1.2.	Toda la comunidad participa en la Institución.	6	21.0	20	69.0	3	10.0	29	100.0
1.3.	Los docentes participan en la toma decisiones	8	28.0	18	62.0	3	10.0	29	100.0
1.4.	Los docentes participan en las deliberaciones y decisiones.	5	17.0	22	76.0	2	7.0	29	100.0
1.5.	Los docentes participan en los grupos formales e informales.	4	14.0	24	83.0	1	3.0	29	100.0
Promedio ( $\bar{x}$ )		6	21.0	20	69.0	3	10.0	29	100.0

FUENTE: Base de Datos de las Autoras

### GRÁFICO N° 3

#### La Participación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021



FUENTE: Cuadro N° 3

En el cuadro y gráfico N° 3 se observa la Participación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021 y es lo siguiente:

Del promedio ( $\bar{x}$ ) de 29 (100%) docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, 20 (69.0%) docentes respondieron en la apreciación Regular (11 – 15 p) acerca de la Participación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 83% el indicador: Los docentes participan en los grupos formales e informales. 6 (21.0%) docentes respondieron en la apreciación Bueno: (16 – 20 p) acerca de la Participación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 31% el indicador: Participa actividades de la Institución. Mientras que 3 (10.0%) docentes respondieron en la apreciación Malo: (00 – 10 p) acerca de la Participación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 21% el indicador: Participa actividades de la Institución.

Concluyendo que fue Regular: (11 – 15 p) la Participación en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

#### CUADRO N° 4

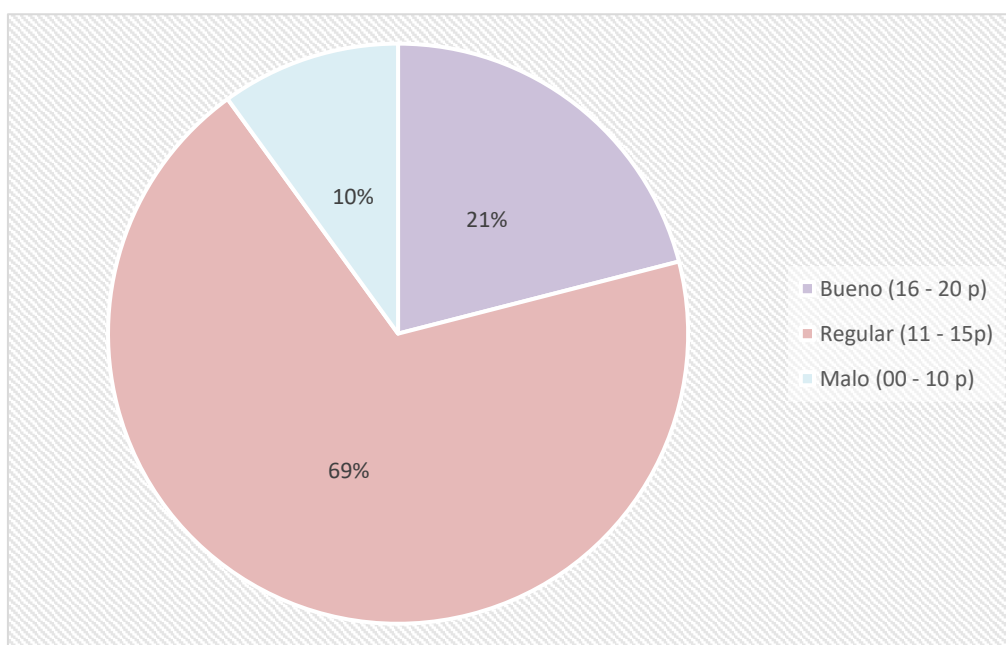
### La Confianza en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021

Confianza		Bueno (16 – 20 p)		Regular (11 – 15 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.1.	Existe confianza entre los miembros de la comunidad.	7	24.0	16	55.0	6	21.0	29	100.0
1.2.	Existe sinceridad en las relaciones de docentes.	8	28.0	20	69.0	1	3.0	29	100.0
1.3.	Existe respeto en los espacios de cada integrante de la Institución.	4	14.0	22	76.0	3	10.0	29	100.0
1.4.	Existe trato amical entre los compañeros de trabajo.	9	31.0	18	62.0	2	7.0	29	100.0
1.5.	Se reúnen fuera de la institución para continuar con el trabajo	4	14.0	22	76.0	3	10.0	29	100.0
Promedio ( $\bar{x}$ )		6	21.0	20	69.0	3	10.0	29	100.0

FUENTE: Base de Datos de las Autoras

#### GRÁFICO N° 4

### La Confianza en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021



FUENTE: Cuadro N° 4

En el cuadro y gráfico N° 4 se observa la Confianza en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021 y es lo siguiente:

Del promedio ( $\bar{x}$ ) de 29 (100%) docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, 20 (69.0%) docentes respondieron en la apreciación Regular (11 – 15 p) acerca de la Confianza en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 76% los indicadores: Existe respeto en los espacios de cada integrante de la Institución. Se reúnen fuera de la institución para continuar con el trabajo. 6 (21.0%) docentes respondieron en la apreciación Bueno: (16 – 20 p) acerca de la Confianza en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 31% el indicador: Existe trato amical entre los compañeros de trabajo. Mientras que 3 (10.0%) docentes respondieron en la apreciación Malo: (00 – 10 p) acerca de la Confianza en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 21% el indicador: Existe confianza entre los miembros de la comunidad.

Concluyendo que fue Regular: (11 – 15 p) la Confianza en el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

### CUADRO N° 5

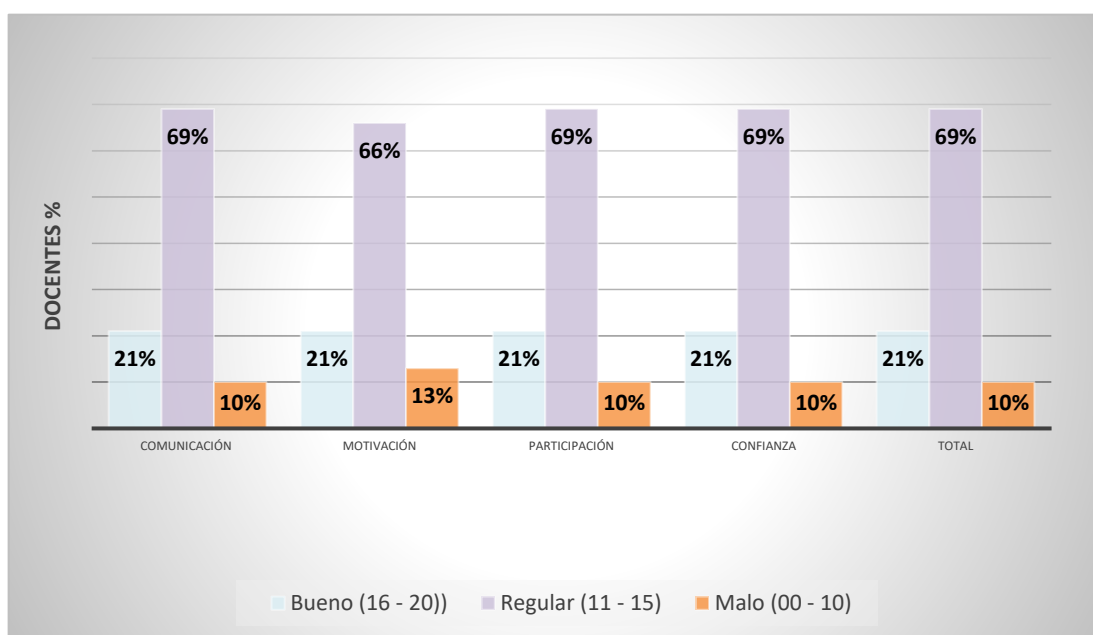
#### El Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021

Clima Institucional		Bueno (16 – 20 p)		Regular (11 – 15 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Comunicación	6	21.0	20	69.0	3	10.0	29	100.0
2.	Motivación	6	21.0	19	66.0	4	13.0	29	100.0
3.	Participación	6	21.0	20	69.0	3	10.0	29	100.0
4.	Confianza	6	21.0	20	69.0	3	10.0	29	100.0
Promedio ( $\bar{x}$ )		6	21.0	20	69.0	3	10.0	29	100.0

FUENTE: Cuadro 1, 2, 3, 4.

### GRÁFICO N° 5

#### El Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021



FUENTE: Cuadro N° 5

En el cuadro y gráfico N° 5 se observa el Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021 y es lo siguiente:

Del promedio ( $\bar{x}$ ) de 29 (100%) docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, 20 (69.0%) docentes respondieron en la apreciación Regular (11 – 15 p) acerca del Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 69% los indicadores de las dimensiones: Comunicación. Participación. Confianza. 6 (21.0%) docentes respondieron en la apreciación Bueno: (16 – 20 p) acerca del Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 21% los indicadores de las dimensiones: Comunicación. Motivación. Participación. Confianza. Mientras que 3 (10.0%) docentes respondieron en la apreciación Malo: (00 – 10 p) acerca del Clima Institucional antes del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 13% los indicadores de la dimensión: Motivación.

Con estos resultados se logra el objetivo específico N° 1 que dice: Evaluar el Clima Institucional antes de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

Asimismo, se aprueba la hipótesis derivada N° 1 que dice: El Clima Institucional fue regular antes de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.



**4.1.2. El Clima Institucional después de la aplicación del Liderazgo Transformacional.**

**CUADRO N° 6**

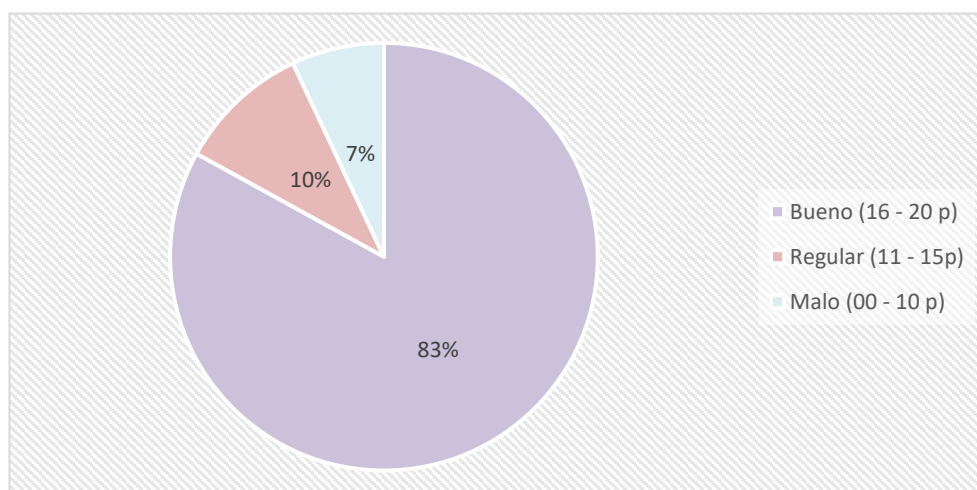
**La Comunicación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021**

Comunicación		Bueno (16 – 20 p)		Regular (11 – 15 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.1.	Es fluida la información	25	86.0	2	7.0	2	7.0	29	100.0
1.2.	Es rápida el traslado de la información	25	86.0	3	10.0	1	3.0	29	100.0
1.3.	Es aceptable la propuesta entre miembros	23	79.0	4	14.0	2	7.0	29	100.0
1.4.	Son funcionales las normas	25	86.0	1	3.0	3	10.0	29	100.0
1.5.	Existe de incidencia de espacios y horarios en la comunicación.	22	76.0	4	14.0	3	10.0	29	100.0
Promedio ( $\bar{x}$ )		24	83.0	3	10.0	2	7.0	29	100.0

FUENTE: Base de Datos de las Autoras

**GRÁFICO N° 6**

**La Comunicación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021**



FUENTE: Cuadro N° 6

En el cuadro y gráfico N° 6 se observa la Comunicación Individual en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021 y es lo siguiente:

Del promedio ( $\bar{x}$ ) de 29 (100%) docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, 24 (83.0%) docentes respondieron en la apreciación Bueno (16 – 20 p) acerca de la Comunicación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 86% los indicadores: Es fluida la información. Es rápida el traslado de la información. Son funcionales las normas. 3 (10.0%) docentes respondieron en la apreciación Regular: (11 – 15 p) acerca de la Comunicación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 14% los indicadores: Es aceptable la propuesta entre miembros. Existe de incidencia de espacios y horarios en la comunicación. Existe de incidencia de espacios y horarios en la comunicación. Mientras que 2 (7.0%) docentes respondieron en la apreciación Malo: (00 – 10 p) acerca de la Comunicación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 10% los indicadores: Son funcionales las normas. Existe de incidencia de espacios y horarios en la comunicación.

Concluyendo que fue Bueno: (16 – 20 p) la Comunicación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

### CUADRO N° 7

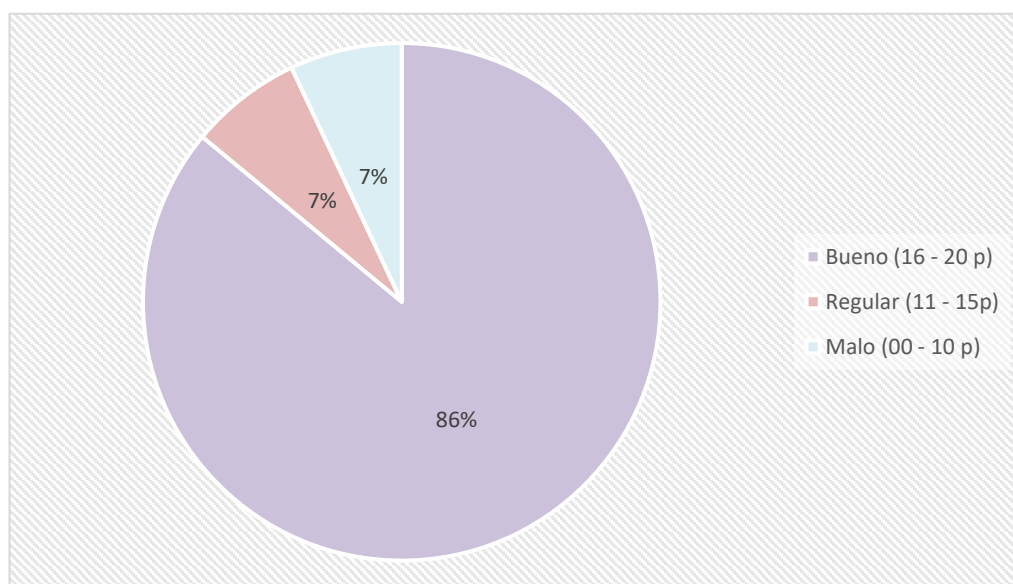
#### La Motivación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021

Motivación		Bueno (16 – 20 p)		Regular (11 – 15 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.1.	Existencia de satisfacción	25	86.0	2	7.0	2	7.0	29	100.0
1.2.	Reconocimiento en el trabajo	27	93.0	1	3.0	1	3.0	29	100.0
1.3.	Percepción del profesorado su prestigio profesional.	26	90.0	2	7.0	1	3.0	29	100.0
1.4.	Autonomía existente	24	83.0	2	7.0	3	10.0	29	100.0
1.5.	Motivación laboral	25	86.0	3	10.0	1	3.0	29	100.0
Promedio ( $\bar{x}$ )		25	83.0	2	7.0	2	7.0	29	100.0

FUENTE: Base de Datos de las Autoras

### GRÁFICO N° 7

#### La Motivación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021



FUENTE: Cuadro N° 7

En el cuadro y gráfico N° 7 se observa la Motivación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021 y es lo siguiente:

Del promedio ( $\bar{x}$ ) de 29 (100%) docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, 25 (86.0%) docentes respondieron en la apreciación Bueno (16 – 20 p) acerca de la Motivación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 93% el indicador: Reconocimiento en el trabajo. 2 (7.0%) docentes respondieron en la apreciación Regular: (11 – 15 p) acerca de la Motivación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 10% el indicador: Motivación laboral. Mientras que 2 (7.0%) docentes respondieron en la apreciación Malo: (00 – 10 p) acerca de la Motivación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 10% el indicador: Autonomía existente.

Concluyendo que fue Bueno: (16 – 20 p) la Motivación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

### CUADRO N° 8

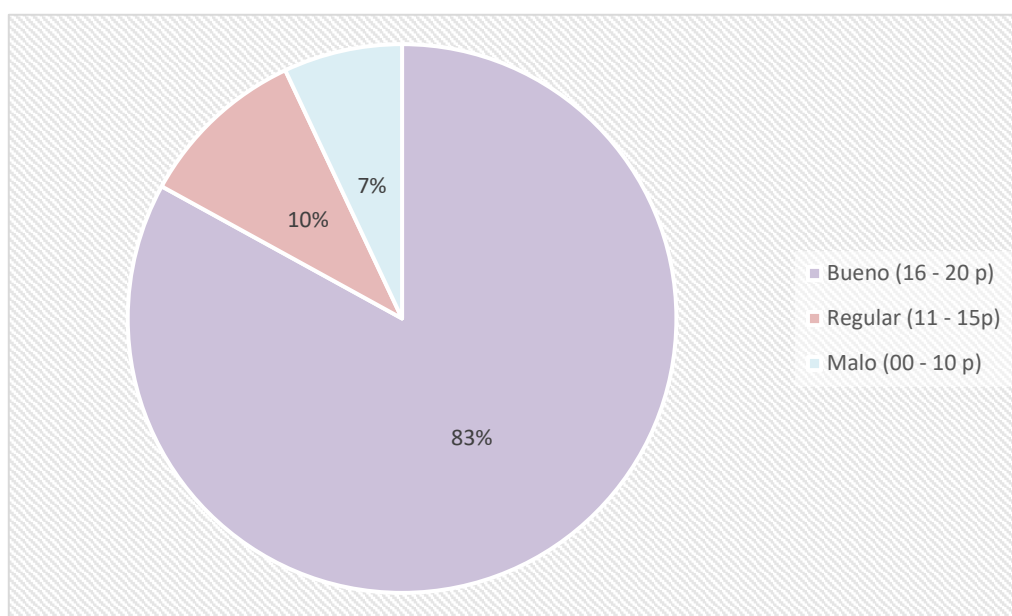
#### La Participación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021

Participación		Bueno (16 – 20 p)		Regular (11 – 15 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.1.	Participa actividades de la Institución.	26	90.0	1	3.0	2	7.0	29	100.0
1.2.	Toda la comunidad participa en la Institución.	23	76.0	5	17.0	1	3.0	29	100.0
1.3.	Los docentes participan en la toma decisiones	26	90.0	1	3.0	2	7.0	29	100.0
1.4.	Los docentes participan en las deliberaciones y decisiones.	21	72.0	5	17.0	3	10.0	29	100.0
1.5.	Los docentes participan en los grupos formales e informales.	26	90.0	1	3.0	2	7.0	29	100.0
Promedio ( $\bar{x}$ )		24	83.0	3	10.0	2	7.0	29	100.0

FUENTE: Base de Datos de las Autoras

### GRÁFICO N° 8

#### La Participación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021



FUENTE: Cuadro N° 8

En el cuadro y gráfico N° 8 se observa la Participación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021 y es lo siguiente:

Del promedio ( $\bar{x}$ ) de 29 (100%) docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, 24 (83.0%) docentes respondieron en la apreciación Bueno (16 – 20 p) acerca de la Participación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 90% los indicadores: Participa actividades de la Institución. Los docentes participan en la toma de decisiones. Los docentes participan en los grupos formales e informales. 3 (10.0%) docentes respondieron en la apreciación Regular: (11 – 15 p) acerca de la Participación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 17% los indicadores: Toda la comunidad participa en la Institución. Los docentes participan en las deliberaciones y decisiones. Mientras que 2 (7.0%) docentes respondieron en la apreciación Malo: (00 – 10 p) acerca de la Participación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 10% el indicador: Los docentes participan en las deliberaciones y decisiones.

Concluyendo que fue Bueno: (16 – 20 p) la Participación en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

### CUADRO N° 9

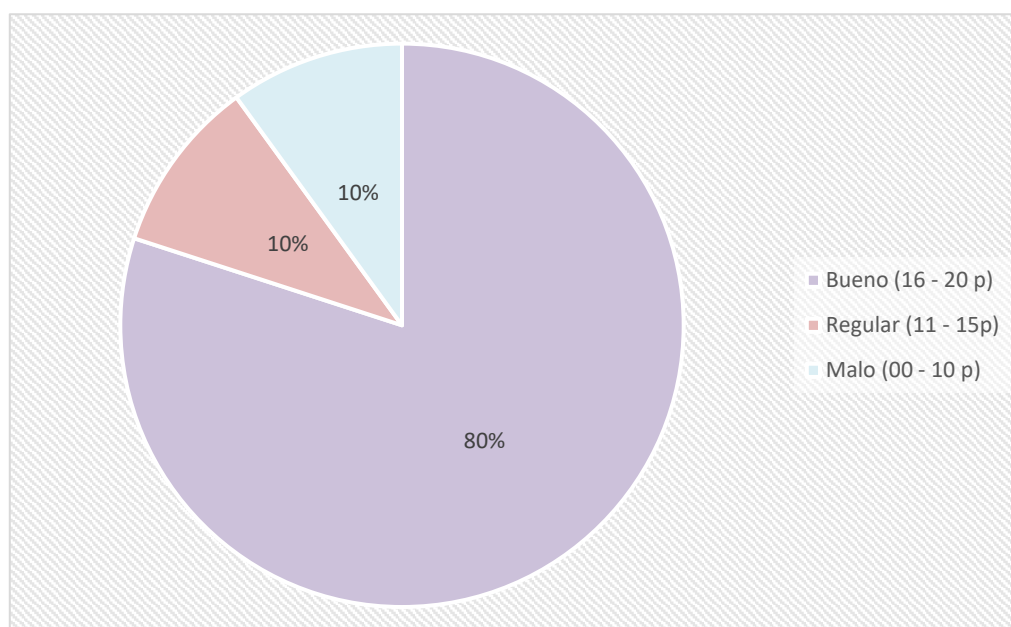
#### La Confianza en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021

Confianza		Bueno (16 – 20 p)		Regular (11 – 15 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.1.	Existe confianza entre los miembros de la comunidad.	23	79.0	4	14.0	2	7.0	29	100.0
1.2.	Existe sinceridad en las relaciones de docentes.	21	72.0	5	17.0	3	10.0	29	100.0
1.3.	Existe respeto en los espacios de cada integrante de la Institución.	27	93.0	1	3.0	1	3.0	29	100.0
1.4.	Existe trato amical entre los compañeros de trabajo.	22	76.0	3	10.0	4	14.0	29	100.0
1.5.	Se reúnen fuera de la institución para continuar con el trabajo	20	69.0	4	14.0	5	17.0	29	100.0
Promedio ( $\bar{x}$ )		23	80.0	3	10.0	3	10.0	29	100.0

FUENTE: Base de Datos de las Autoras

### GRÁFICO N° 9

#### La Confianza en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021



FUENTE: Cuadro N° 9

En el cuadro y gráfico N° 9 se observa la Confianza en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021 y es lo siguiente:

Del promedio ( $\bar{x}$ ) de 29 (100%) docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, 23 (80.0%) docentes respondieron en la apreciación Bueno (16 – 20 p) acerca de la Confianza en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 93% el indicador: Existe respeto en los espacios de cada integrante de la Institución. 3 (10.0%) docentes respondieron en la apreciación Regular: (11 – 15 p) acerca de la Confianza en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 17% el indicador: Existe sinceridad en las relaciones de docentes. Mientras que 3 (10.0%) docentes respondieron en la apreciación Malo: (00 – 10 p) acerca de la Confianza en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 17% el indicador: Se reúnen fuera de la institución para continuar con el trabajo.

Concluyendo que fue Bueno: (16 – 20 p) la Confianza en el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.



### CUADRO N° 10

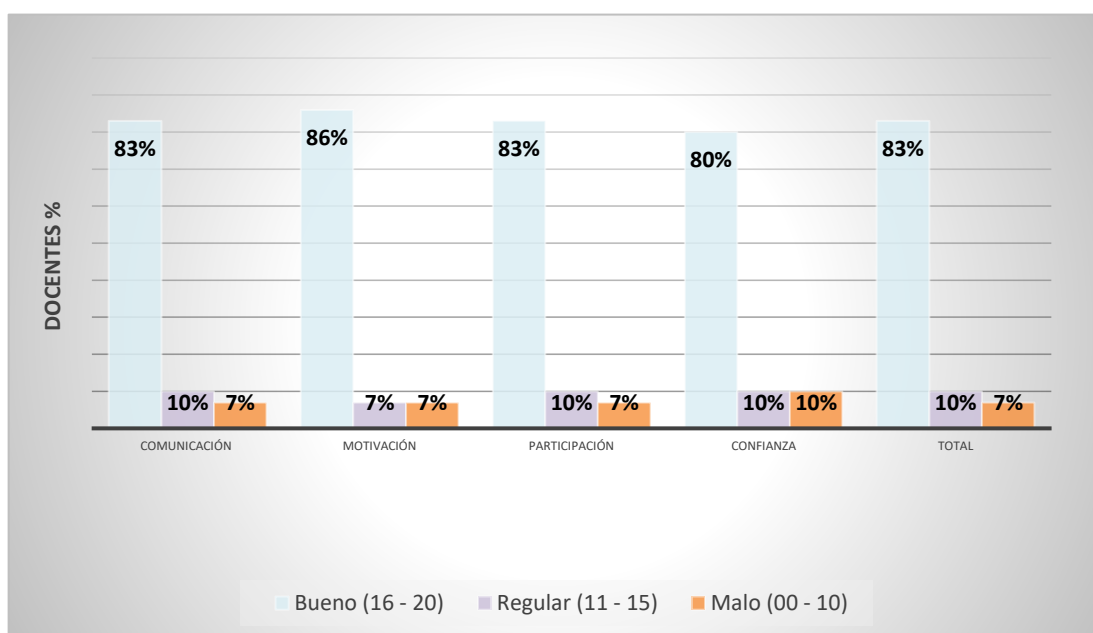
#### El Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021

Clima Institucional		Bueno (16 – 20 p)		Regular (11 – 15 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Comunicación	24	83.0	3	10.0	2	7.0	29	100.0
2.	Motivación	25	86.0	2	7.0	2	7.0	29	100.0
3.	Participación	24	83.0	3	10.0	2	7.0	29	100.0
4.	Confianza	23	80.0	3	10.0	3	10.0	29	100.0
Promedio ( )		24	83.0	3	10.0	2	7.0	29	100.0

FUENTE: Cuadro 6, 7, 8, 9.

### GRÁFICO N° 10

#### El Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021



FUENTE: Cuadro N° 10

En el cuadro y gráfico N° 10 se observa el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021 y es lo siguiente:

Del promedio ( $\bar{x}$ ) de 29 (100%) docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, 24 (83.0%) docentes respondieron en la apreciación Bueno (16 – 20 p) acerca del Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 86% los indicadores de la dimensión: La Motivación. 3 (10.0%) docentes respondieron en la apreciación Regular: (11 – 15 p) acerca del Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 10% los indicadores de las dimensiones: Comunicación. Participación. Confianza. Mientras que 2 (7.0%) docentes respondieron en la apreciación Malo: (00 – 10 p) acerca del Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, predominando con 10% los indicadores de la dimensión: Confianza.

Concluyendo que fue Bueno: (16 – 20 p) el Clima Institucional después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

Con estos resultados se logra el objetivo específico N° 2 que dice: Evaluar el Clima Institucional después de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

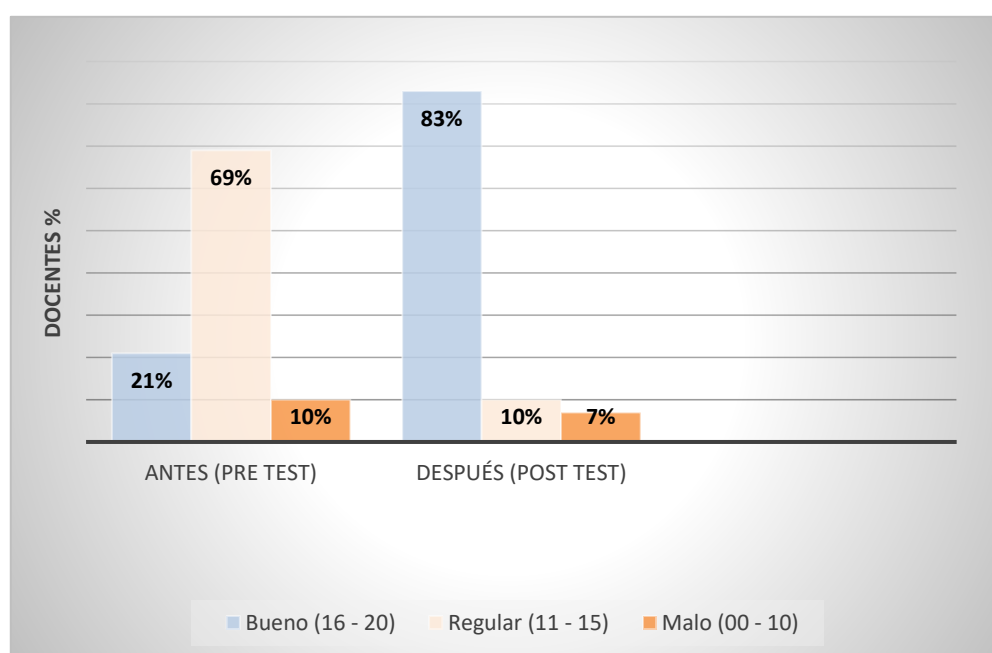
Asimismo, se aprueba la hipótesis derivada N° 2 que dice: El Clima Institucional es bueno después de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

**Cuadro N° 11**  
**El Clima Institucional antes y después del Liderazgo**  
**Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular**  
**Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021**

Clima Institucional	Antes de la aplicación del Liderazgo Transformacional		Después de la aplicación del Liderazgo Transformacional	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bueno (16 – 20 p)	6	21.0	24	83.0
Regular (11 – 15 p)	20	69.0	3	10.0
Malo (00 – 10 p)	3	10.0	2	7.0
Promedio ( )	29	100.0	29	100.0

FUENTE: Cuadro N° 5 - 10

**Gráfico N° 11**  
**El Clima Institucional antes y después del Liderazgo Transformacional**  
**en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de**  
**Fátima, Belén 2021**



FUENTE: Cuadro N° 11

En el cuadro y gráfico N° 11 se observa el Clima Institucional antes y después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021 y es lo siguiente:

Del promedio ( $\bar{x}$ ) de 29 (100%) docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima.

Antes de la aplicación del Liderazgo Transformacional 20 (69.0) respondieron en la apreciación Regular (11 – 15 p) acerca del Clima Institucional. 6 (21.0) respondieron en la apreciación Bueno (16 – 20 p) acerca del Clima Institucional. 3 (10.0) respondieron en la apreciación Malo (00 – 10 p) acerca del Clima Institucional.

Después de la aplicación del Liderazgo Transformacional 24 (83.0) respondieron en la apreciación Bueno (16 – 20 p) acerca del Clima Institucional. 3 (10.0) respondieron en la apreciación Regular (11 – 15 p) acerca del Clima Institucional. 2 (7.0) respondieron en la apreciación Malo (00 – 10 p) acerca del Clima Institucional.

Al establecer la diferencia entre los resultados del Clima Institucional antes y después del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021 se encontró es Bueno: (16 – 20 p).

Con estos resultados se logra el objetivo específico N° 3 que dice: Establecer la diferencia entre el Clima Institucional antes y después de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

Asimismo, se aprueba la hipótesis derivada N° 3 que dice: Existe diferencia entre el Clima Institucional al relacionar los resultados antes y después de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

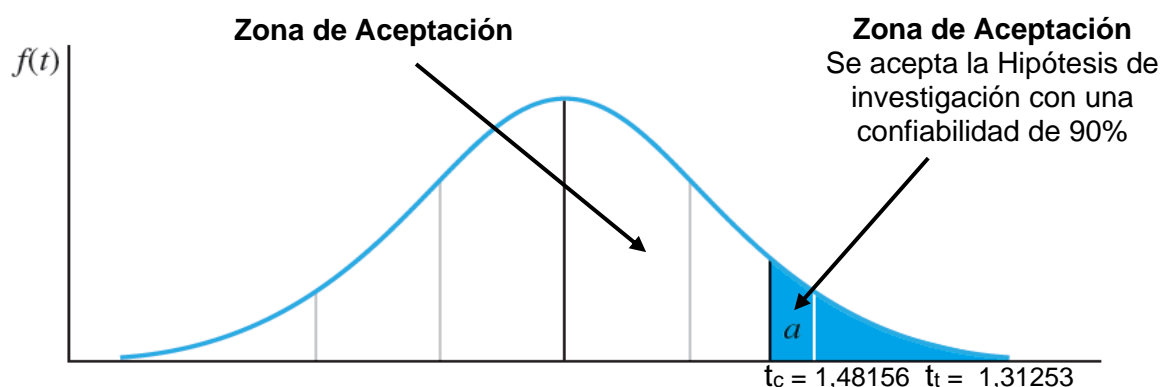
## 4.2. Análisis Inferencial

### 4.2.1. Influencia del Liderazgo Transformacional en el Clima Institucional.

**Cuadro N° 12**  
**El Liderazgo Transformacional en el Clima Institucional en**  
**Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de**  
**Fátima, Belén 2021**

Docentes	Pre - test		Post - test	
	X	X <sup>2</sup>	Y	Y <sup>2</sup>
1	11	121	12	144
2	13	169	15	225
3	14	196	17	289
4	12	144	15	225
5	13	169	16	256
6	14	196	19	361
7	12	144	16	256
8	11	121	12	144
9	13	169	19	361
10	12	144	18	324
11	11	121	16	256
12	14	196	20	400
13	13	169	17	289
14	11	121	19	361
15	12	144	17	289
16	14	196	16	256
17	13	169	17	289
18	11	121	19	361
19	13	169	18	324
20	14	196	17	289
21	11	121	16	256
22	12	144	18	324
23	13	169	19	361
24	14	196	16	256
25	12	144	18	324
26	13	169	17	289
27	11	121	19	361
28	12	144	16	256
29	14	196	18	324
<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>4579</b>	<b>492</b>	<b>8450</b>
<b>Promedio</b>	<b>12.51</b>	<b>157.89</b>	<b>16.96</b>	<b>291.37</b>

Sd = 1.218, Va = 1.877, gl = 28,  $\alpha = 10\%$ , tc = 1,48156 > tt = 1,31253



$t_c > t_t$  : Se demostró la hipótesis principal de investigación: El Liderazgo Transformacional influye en el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

En el cuadro N° 12 se observa el Liderazgo Transformacional en el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021 y es lo siguiente:

Referente al promedio ( $\bar{x}$ ) del Clima Institucional antes de la aplicación del Liderazgo Transformacional (Pre test) el puntaje promedio de 29 docentes fue 12.51 (Regular) concluyendo que fue Regular el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

Referente al promedio ( $\bar{x}$ ) del Clima Institucional después de la aplicación del Liderazgo Transformacional (Post test) el puntaje promedio de 29 docentes fue 16.96 (Bueno) concluyendo que fue Bueno el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

Al relacionar el puntaje promedio del Clima Institucional del Pre Test 12.51 con el Post Test 16.96 se observa una diferencia de 4.45 puntos en el Clima Institucional. Concluyendo que hubo diferencia de 4.45 puntos en el Clima Institucional.

Para observar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Clima Institucional, se aplicó la prueba estadística inferencial paramétrica t de student, con  $gl = 28$ ,  $\alpha = 0.10\%$ , obteniendo  $t_c = 1,48156 > t_t = 1,31253$  por lo tanto  $t_c > t_t$  con lo que se logró el objetivo general de la investigación: Determinar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021; aceptando también la hipótesis general de la investigación: El Liderazgo Transformacional influye en el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

## **CAPÍTULO V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones**

### **5.1. Discusión**

Al realizar el análisis descriptivo del Clima Institucional antes de la aplicación del Liderazgo Transformacional se encontró que es Regular (11 – 15 p) en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima. Así mismo al realizar el análisis descriptivo del Clima Institucional después de la aplicación del Liderazgo Transformacional se encontró que es Bueno (16 – 20 p) en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, esto debido a que al aplicar el liderazgo transformacional se ha enfocado de manera integral a la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores. Implicando un enfoque hacia una visión que impulsa la conducta efectiva de los seguidores, motivando la capacidad de asumir los aspectos que determinan la cultura organizacional y favoreciendo el cambio organizacional.

Al realizar el análisis inferencial empleando la prueba estadística inferencial paramétrica t de student, con  $gl = 28$ ,  $\alpha = 0.10\%$ , obteniendo  $t_c = 1,48156 > t_t = 1,31253$  por lo tanto  $t_c > t_t$  con lo que se logró el objetivo general de la investigación: Determinar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021; aceptando también la hipótesis general de la investigación: El Liderazgo Transformacional influye en el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021. Resultado que se parece cuando (Donayre Ramírez, 2018) En su investigación: Liderazgo transformacional y el Clima Institucional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial UGEL.05- SJL-2018. Publicado en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, llegó a la siguiente conclusión: Existe un grado correlativo positivo entre ambas, con un nivel correlativo moderado. Por otra parte, los resultados de  $p=0,000$  permitió determina que hay una relación significativa, ya que  $p$  es menor a  $0,05$ . En ese sentido hay un rechazo en la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.



## **5.2. Conclusiones**

### **5.2.1. Conclusiones Específicas.**

El Clima Institucional antes de la aplicación del Liderazgo Transformacional es Regular (11 – 15 p) en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima.

El Clima Institucional después de la aplicación del Liderazgo Transformacional es Bueno (16 – 20 p) en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima.

Al relacionar el puntaje promedio del Clima Institucional del Pre Test 12.51 con el Post Test 16.96 se observa una diferencia de 4.45 puntos en el Clima Institucional. Concluyendo que hubo diferencia de 4.45 puntos en el Clima Institucional.

El Liderazgo transformacional se delimito con las siguientes dimensiones: Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual, Consideración Individual.

El Clima Institucional se delimito con las siguientes dimensiones: Comunicación, Motivación, Participación, Confianza.

### **5.2.2. Conclusión General.**

El Liderazgo Transformacional influye en el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.

## **5.3. Recomendaciones**

### **5.3.1. Recomendaciones específicas**

A los directivos y jerárquicos de la institución educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén, mejorar el Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima a fin de mantener las buenas costumbres y relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa propiciando el desarrollo institucional.

A los docentes de la institución educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén, mejorar el Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima comprometerse manteniendo relaciones entre pares manteniendo las buenas relaciones dentro de la institución educativa.

A los estudiantes de la institución educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén, mejorar el Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima demostrar que es necesario comprometerse con la institución educativa observando las buenas prácticas de los directivos, jerárquicos y docentes lo que les condujera a ser buenos ciudadanos y profesionales.

A los padres de familia de la institución educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén, mejorar el Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima comprometerse con la institución con fines de desarrollo institucional.

A los estudiantes de la Maestría en Ciencias de la Educación, Mención en Gestión y Docencia Educativa continuar haciendo estudios sobre el Liderazgo Transformacional y Clima Institucional.

Hacer extensivo los resultados del estudio a otras instituciones universitarias de la región y país.

### **5.3.2. Recomendación General**

A las autoridades de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén, realizar eventos de capacitación sobre el Liderazgo Transformacional y Clima Institucional dirigido a docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad con el fin de mantener el civismo.

## Referencias Bibliográficas

- Achaerandio, L. (2000). *Metodología de la investigación*.
- Aguilar Gómez, S. M. (2019). *Liderazgo Transformacional y su relación con el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Aberlardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019*. [Tesis]. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido—Buenas prácticas de dirección escolar*. Wolters Kluwer España.
- Atalaya Jamanca, O. F. (2016). *Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo UGEL 07—2013* [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bass, B. (1994). *Improving Organizational Effectives Thouhg Infomational, lerdership*.
- Bueno Betancur, D. M., & Orozco Gómez, L. C. (2019). *Liderazgo Transformacional y su Influencia en el Clima Organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*. [Tesis de Maestría]. Universidad Tecnológica de Pereira.
- Cervera Cajo, L. E. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos* [Tesis Doctoral]. Universidad Mayor de San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el Capital Humano de las Organizaciones*. (Octava). Mc Graw Hill.
- Chinchay Espinoza, D. F. (2010). *Influencia del Liderazgo del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Primarias Públicas del distrito de Iquitos- 2008*. [Tesis, Universidad de la Amazonía Peruana].  
<http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/1980>
- Donayre Ramírez, G. (2018). *Liderazgo transformacional y el Clima Institucional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial-UGEL.05-SJL-2018*. [Tesis, Universidad César Vallejo].  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21167>

- Guillermo Rivera, R. E. (2019). *El clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ovidio Decroly, Yanacancha, Pasco, 2018*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: Variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32, 1.
- Kreitner, R. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones* (3ra.). Mac Graw Hill.
- López Delgado, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos*. [Tesis]. Universidad de Piura.
- Luperdi Castillo, R. A. (2018). *Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica en Docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del Distrito de Villa El Salvador*. [Tesis]. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Martins Pestana, F., Cammaroto Tortoza, A. J., Neris Díaz, L. M., & Canelón Rodríguez, E. del C. (2009). Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa en Contextos Descentralizados. *Revista Electrónica «Actualidades Investigativas en Educación»*., 9(2), 2.
- Meza Arquínigo, L. M. (2019). *El Clima Institucional y su Relación con la Calidad de Servicio Educativo en la Institución Educativa N° 20091 San Martín de Porres – Picoy, 2018*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Molero Alonso, F., Recio Saboya, P., & Cuadrado Guirado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: Un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22, 8.
- Monteza Palacios, M. (2017). *Liderazgo Transformacional y la Percepción Docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Inicial del Distrito de Choclayo—2016*. [Tesis]. Universidad de Piura.
- Morey Araujo, R., & Coelho Vilchez, A. (2016). *Clima Organizacional y su relación con la Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa*

- Local Maynas Iquitos 2015*. [Tesis, Universidad de la Amazonía Peruana]. <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/4414>
- Pérez Huamán, Y. M. (2012). *Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. [Tesis de Maestría]. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Reto Huaranga, A. G. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017* [Tesis]. Universidad César Vallejo.
- Retuerto Castro, M. R. (2018). *El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino–Lima, 2017*. [Tesis, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/13637>
- Salazar, M. A. (2006a). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNIrevista*, 1(3), 1-12.
- Salazar, M. A. (2006b). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNIrevista*, 1(3), 12.
- Sardon Ari, D. L. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304. <https://doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Vásquez Barboza, M. S., & Nuñez Cangalaya, A. (2015). *Importancia del clima organizacional en la gestión institucional, de la Institución Educativa Maynas del nivel secundaria, distrito Iquitos—2014*. [Tesis, Universidad de la Amazonía Peruana]. <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/4315>
- Zerpa, C. E., & Ramírez, J. J. (2013). Moralidad, empatía, inteligencia emocional y liderazgo transformacional: Un modelo de rutas en estudiantes de posgrados gerenciales en una universidad venezolana. *Diversitas*, 9(1), 109. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2013.0001.08>
- Zulueta Cadenillas, J. B. (2015). *Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa «José María Monzón Hernández»—Distrito de Chalamarca—Chota, 2014*. [Tesis]. Universidad Nacional de Cajamarca.

## **Anexos**

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos

Anexo 03: Programa de Liderazgo Transformacional

Anexo 04: Informe de Validez y Confiabilidad

Anexo 05: Solicitud de Inscripción y Aprobación del Informe Final de Tesis

Anexo 06: Carta de Aceptación de Asesoramiento del Informe Final de Tesis

**ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia**

**TÍTULO: "INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021"**

AUTOR (as): MIRANO OYARCE, Marjorie  
PEI MONCADA, Kirina Gessly

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Indicadores	Metodología																																												
<p><b>Problema General</b> ¿El Liderazgo Transformacional influye en el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Bélen 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ✓ ¿Cómo es el Clima Institucional antes de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Bélen 2021? ✓ ¿Cómo es el Clima Institucional después de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Bélen 2021? ✓ ¿Existe diferencia entre el Clima Institucional antes y después de la gestión de horarios al relacionar los resultados antes y después de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Bélen 2021?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Bélen 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> ✓ Evaluar el Clima Institucional antes de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Bélen 2021. ✓ Evaluar el Clima Institucional después de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Bélen 2021. ✓ Establecer la diferencia entre el Clima Institucional antes y después de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Bélen 2021.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> El Liderazgo Transformacional influye en el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021.</p> <p><b>Hipótesis Derivadas</b> ✓ El Clima Institucional es regular antes de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora De Fátima, Bélen 2021. ✓ El Clima Institucional es bueno después de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora De Fátima, Bélen 2021. ✓ Existe diferencia entre el Clima Institucional al relacionar los resultados antes y después de la aplicación del Liderazgo Transformacional en Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora De Fátima, Bélen 2021.</p>	<p>V.I. (X) Liderazgo Transformacional</p> <p>V.D. (Y) Clima Institucional</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Influencia Idealizada</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Motivación Inspiracional</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Estimulación Intelectual</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Consideración Individual</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">INDICADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">La Comunicación</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">1</td> <td>1.1. Es fluida la información</td> </tr> <tr> <td>1.2. Es rápida el traslado de la información</td> </tr> <tr> <td>1.3. Es aceptable la propuesta entre miembros</td> </tr> <tr> <td>1.4. Son funcionales las normas</td> </tr> <tr> <td>1.5. Existe de incidencia de espacios y horarios en la comunicación.</td> </tr> <tr> <td colspan="2">La Motivación</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">2</td> <td>2.1. Existencia de satisfacción</td> </tr> <tr> <td>2.2. Reconocimiento en el trabajo</td> </tr> <tr> <td>2.3. Percepción del profesorado su prestigio profesional.</td> </tr> <tr> <td>2.4. Autonomía existente</td> </tr> <tr> <td>2.5. Motivación laboral</td> </tr> <tr> <td colspan="2">La Participación</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">3</td> <td>3.1. Participa actividades de la Institución.</td> </tr> <tr> <td>3.2. Toda la comunidad participa en la Institución.</td> </tr> <tr> <td>3.3. Los docentes participan en la toma decisiones</td> </tr> <tr> <td>3.4. Los docentes participan en las deliberaciones y decisiones.</td> </tr> <tr> <td>3.5. Los docentes participan en los grupos formales e informales.</td> </tr> <tr> <td colspan="2">La Confianza</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">4</td> <td>4.1. Existe confianza entre los miembros de la comunidad.</td> </tr> <tr> <td>4.2. Existe sinceridad en las relaciones de docentes.</td> </tr> <tr> <td>4.3. Existe respeto en los espacios de cada integrante de la Institución.</td> </tr> <tr> <td>4.4. Existe trato amical entre los compañeros de trabajo.</td> </tr> <tr> <td>4.5. Se reúnen fuera de la institución para continuar con el trabajo</td> </tr> </tbody> </table>	Indicadores		1.	Influencia Idealizada	2.	Motivación Inspiracional	3.	Estimulación Intelectual	4.	Consideración Individual	INDICADORES		La Comunicación		1	1.1. Es fluida la información	1.2. Es rápida el traslado de la información	1.3. Es aceptable la propuesta entre miembros	1.4. Son funcionales las normas	1.5. Existe de incidencia de espacios y horarios en la comunicación.	La Motivación		2	2.1. Existencia de satisfacción	2.2. Reconocimiento en el trabajo	2.3. Percepción del profesorado su prestigio profesional.	2.4. Autonomía existente	2.5. Motivación laboral	La Participación		3	3.1. Participa actividades de la Institución.	3.2. Toda la comunidad participa en la Institución.	3.3. Los docentes participan en la toma decisiones	3.4. Los docentes participan en las deliberaciones y decisiones.	3.5. Los docentes participan en los grupos formales e informales.	La Confianza		4	4.1. Existe confianza entre los miembros de la comunidad.	4.2. Existe sinceridad en las relaciones de docentes.	4.3. Existe respeto en los espacios de cada integrante de la Institución.	4.4. Existe trato amical entre los compañeros de trabajo.	4.5. Se reúnen fuera de la institución para continuar con el trabajo	<p><b>Método</b> Experimental</p> <p><b>Tipo de Investigación</b> Pre Experimental Diseño</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">O<sub>1</sub> X O<sub>2</sub></div> <p>Significado de símbolos: O<sub>1</sub>: Pre test X: Liderazgo Transformacional O<sub>2</sub>: Post test</p> <p><b>Población:</b> Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora De Fátima, distrito de Belén, provincia de Maynas, departamento de Loreto, que en total son: 57 Docentes. <b>Muestra:</b> 50% de la población, es decir: 29 Docentes.</p>
Indicadores																																																	
1.	Influencia Idealizada																																																
2.	Motivación Inspiracional																																																
3.	Estimulación Intelectual																																																
4.	Consideración Individual																																																
INDICADORES																																																	
La Comunicación																																																	
1	1.1. Es fluida la información																																																
	1.2. Es rápida el traslado de la información																																																
	1.3. Es aceptable la propuesta entre miembros																																																
	1.4. Son funcionales las normas																																																
	1.5. Existe de incidencia de espacios y horarios en la comunicación.																																																
La Motivación																																																	
2	2.1. Existencia de satisfacción																																																
	2.2. Reconocimiento en el trabajo																																																
	2.3. Percepción del profesorado su prestigio profesional.																																																
	2.4. Autonomía existente																																																
	2.5. Motivación laboral																																																
La Participación																																																	
3	3.1. Participa actividades de la Institución.																																																
	3.2. Toda la comunidad participa en la Institución.																																																
	3.3. Los docentes participan en la toma decisiones																																																
	3.4. Los docentes participan en las deliberaciones y decisiones.																																																
	3.5. Los docentes participan en los grupos formales e informales.																																																
La Confianza																																																	
4	4.1. Existe confianza entre los miembros de la comunidad.																																																
	4.2. Existe sinceridad en las relaciones de docentes.																																																
	4.3. Existe respeto en los espacios de cada integrante de la Institución.																																																
	4.4. Existe trato amical entre los compañeros de trabajo.																																																
	4.5. Se reúnen fuera de la institución para continuar con el trabajo																																																





**“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO  
TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA  
INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE  
FÁTIMA, BÉLEN 2021”**

**ANEXO 02**

**CUESTIONARIO (Pre y Post Test)**

**(Dirigido a Docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra  
Señora de Fátima)**

**I. PRESENTACIÓN**

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información sobre el Clima Institucional en la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de Fátima. Este instrumento es uno de los elementos de la tesis para el grado de Magister en Ciencias de la Educación, mención en Gestión y Docencia Educativa.

**II. INSTRUCCIONES**

Antes de proceder al llenado del cuestionario debe leer las siguientes instrucciones:

- Leer cada una de las preguntas y responder de acuerdo a lo que considere pertinente.
- Debe responder a todas las preguntas del cuestionario.
- Podrá solicitar aclaración cuando encuentre alguna dificultad en las preguntas.
- La duración aproximada para el llenado del cuestionario será de 15 min.

**III. OPINION SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL**

**IV. CONTENIDO: INSTRUCCIONES**

- Lee detenidamente las cuestiones y respóndalas
- La información que nos proporciona será confidencial.
- No deje preguntas sin responder.

## I. Contenido.

Clima Institucional		Bueno (16 – 20 p)	Regular (11 – 15 p)	Malo (00 – 10 p)
1	La Comunicación			
	1.1.	Es fluida la información		
	1.2.	Es rápida el traslado de la información		
	1.3.	Es aceptable la propuesta entre miembros		
	1.4.	Son funcionales las normas		
	1.5.	Existe de incidencia de espacios y horarios en la comunicación.		
		$(\bar{x})$		
2	La Motivación			
	2.1.	Existencia de satisfacción		
	2.2.	Reconocimiento en el trabajo		
	2.3.	Percepción del profesorado su prestigio profesional.		
	2.4.	Autonomía existente		
	2.5.	Motivación laboral		
		$(\bar{x})$		
3	La Participación			
	3.1.	Participa actividades de la Institución.		
	3.2.	Toda la comunidad participa en la Institución.		
	3.3.	Los docentes participan en la toma decisiones		
	3.4.	Los docentes participan en las deliberaciones y decisiones.		
	3.5.	Los docentes participan en los grupos formales e informales.		
		$(\bar{x})$		
4	La Confianza			
	4.1.	Existe confianza entre los miembros de la comunidad.		
	4.2.	Existe sinceridad en las relaciones de docentes.		
	4.3.	Existe respeto en los espacios de cada integrante de la Institución.		
	4.4.	Existe trato amical entre los compañeros de trabajo.		
	4.5.	Se reúnen fuera de la institución para continuar con el trabajo		
		$(\bar{x})$		



**UNIVERSIDAD  
CIENTÍFICA  
DEL PERÚ**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN  
Y DOCENCIA EDUCATIVA**

---

## **ANEXO 03**

### **PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

**Autor (as): MIRANO OYARCE, Marjorie  
PEI MONCADA, Kirina Gessly**

**Asesor (a): Lic. CECILIA RIOS PEREZ, Mgr.**

**San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú  
Julio – 2021**

## PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

### 1. FUNDAMENTACIÓN

El liderazgo es el proceso por el que un individuo ejerce influencia sobre las personas e inspira, motiva y dirige sus actividades para que alcancen las metas, la esencia del liderazgo es contar con seguidores.

El liderazgo debe incluir a otras personas, supone una distribución igual del poder entre líderes y miembros del grupo, debe tener la capacidad para utilizar las diferentes formas de poder y para influir en la conducta de los seguidores. El líder como expresa (Kreitner, 1997, p. 87) debe tener una visión, estímulo para los demás, entusiasmo, amor, confianza, vigor, pasión, obsesión, consistencia, prestar atención con mucha disposición del escuchar, inclusive entrenar y sobre todo ir a la aventura con decisión y muchas cosas más, ya que el liderazgo estará siempre presente en todos los niveles de una organización.

El modelo de liderazgo transformacional, hace hincapié en actividades tales como creatividad, estimulación intelectual, capacidad para estimular e inspirar a sus seguidores más allá de las expectativas, dándole sentido a cada uno de los procesos y eventos. Es por ello que el líder demuestra su atención y consideración individual al tomar en cuenta a la persona, preocupándose por sus necesidades, apoyando su crecimiento y desarrollo en medio de un clima de armonía y empatía (Bass, 1994, p. 165).

A continuación, se mencionan los factores fundamentales que describen la teoría del Liderazgo Transformacional. El líder transformacional se distingue por cinco características básicas:

➤ Influencia idealizada (carisma): El liderazgo carismático es una herramienta básica en los líderes que tienen una visión y misión clara; que se ganan el respeto, la confianza y seguridad; al igual que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores.

➤ Motivación inspiradora (inspiración). El líder crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además, sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo.

Para ello, ha de demostrar primero su compromiso personal y entusiasmo por la visión para conseguir entusiasmar y arrastrar a los demás.

- Estímulo intelectual. El líder promueve nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas.

- Consideración individual: El líder tiene en cuenta las necesidades de cada persona para guiar a cada una según su potencial. El líder actúa como entrenador (coach), abriendo oportunidades de aprendizaje y creando un clima de apoyo; es un líder que escucha y sabe delegar, dando luego feedback constructivo al subordinado.

- Tolerancia psicológica. Coherentemente con el modelo planteado, también es muy importante considerar un factor que implica usar el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros.

En tal sentido, el proceso de liderazgo, implica que los líderes deberán estar encaminados a dar respuestas emocionales al personal a su cargo, ayudando así a mejorar el trabajo, reafirmando la motivación, el estímulo constante y sobre todo reafirmando cada día más la autoestima de sus seguidores, promocionando confianza y seguridad en ellos, para desempeñarse más allá de las exigencias establecidas.

Este nuevo enfoque sobre el liderazgo transformacional describe a los líderes sobre la base de un modelo holístico articulado, el cual permite mantener una imagen positiva en la mente de sus seguidores, estableciendo expectativas desafiantes para éstos, mostrándoles respeto y confianza a través del comportamiento de modo que refuerce la misión y visión.

En ese orden de ideas, el liderazgo transformacional se presenta como la forma más adecuada para dirigir cualquier tipo de organización.

Por lo tanto, todos estos planteamientos nos indican que las instituciones del futuro deberán asumir este estilo de liderazgo, ya que las personas de hoy en día demandan atención individualizada, inspiración, recibir dirección, motivación, pero, sobre todo, comprensión y afecto por parte de sus líderes.

## **2. COMPETENCIAS**

### **2.1. Competencia General**

Adquiere información sobre el liderazgo transformacional, analizando los conceptos y reflexionando sobre su importancia y desarrolla capacidades de influencia sobre los demás.

### **2.2. Competencias Específicas**

- ✓ Define analizando los aspectos conceptuales del liderazgo, su naturaleza, importancia y tendencias para su aplicación en ayudar a las personas a lograr sus metas.
- ✓ Describe los modelos y teorías del liderazgo: de los rasgos, conductuales y de contingencia e identifica las capacidades que estos líderes deben poseer para ser eficaces.
- ✓ Describe las teorías del liderazgo transformacional e identifica las capacidades que estos líderes deben poseer para ser eficaces.
- ✓ Desarrolla capacidades de influencia sobre los demás para su aplicación en el logro de objetivos comunes.

## **3. CONTENIDOS**

1. El Liderazgo:
  - 1.1. Concepto de Liderazgo
  - 1.2. Naturaleza del Liderazgo
  - 1.3. Componentes e Importancia del Liderazgo
  - 1.4. Tendencias del Liderazgo
2. Modelos y Teorías del Liderazgo:
  - 2.1. Teoría de los Rasgos del Liderazgo
  - 2.2. Modelos Conductuales del Liderazgo
  - 2.3. Modelos de Contingencia del Liderazgo
3. El Liderazgo Transformacional:
  - 3.1. Componentes del Liderazgo Transformacional
4. Desarrollo de Capacidades del Líder de acuerdo a los componentes del Liderazgo Transformacional:

**4. METODOLOGÍA**

Seminario – Taller vía zoom

**5. MATERIALES DIDÁCTICOS**

Separatas.

**6. LUGAR**

Auditoria de la **Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de Fátima”**

**7. DURACIÓN**

Mayo - julio

**8. HORARIO**

Días: Lunes a Viernes

Hora: 15:00 a 17:00

**9. META**

29 docentes de la **Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de Fátima”**

**10. RESPONSABLE**

**MIRANO OYARCE, Marjorie**

**PEI MONCADA, Kirina Gessly**

**11. RECURSOS**

Humanos: Expertos en el tema

Económicos: La ejecución del programa será financiado con recursos propios.

**12. PROGRAMACIÓN**

Adjunto

**13. EVALUACIÓN**

La evaluación del Programa se efectuará durante el proceso y al finalizar.

Julio de 2021






**MIRANO OYARCE, Marjorie**

Responsable

**PEI MONCADA, Kirina Gessly**

Responsable

### PROGRAMACIÓN:

FECHA	CAPACIDADES	CONTENIDOS	PROCESO METODOLÓGICO
Mayo	Define el concepto de liderazgo y explica su naturaleza	1. El liderazgo: Concepto 2. Naturaleza del liderazgo	 Recuperación de saberes  Aprendiendo juntos  Aplicando lo aprendido  Mostrando lo aprendido
	Identifica y describe los componentes e importancia del liderazgo	1. Componentes del liderazgo 2. Importancia del liderazgo	
	Identifica y explica las diferentes tendencias del liderazgo	1. Tendencias del Liderazgo 1.1. Liderazgo de conquista 1.2. Liderazgo comercial 1.3. Liderazgo de organización 1.4. Liderazgo de innovación 1.5. Liderazgo de información 1.6. Liderazgo en la nueva era	
Junio	Describe la teoría de los rasgos del liderazgo y nombra las características personales que le hacen ser eficaces	1. Teoría de los rasgos del liderazgo 2. Características físicas y psicológicas que debe poseer el líder	
	Describe los modelos conductuales del liderazgo e identifica las características de los líderes de los diferentes estilos conductuales	1. Modelos conductuales del liderazgo 1.1. Estilos orientados a la tarea y orientados a la persona 1.2. Conductas del líder centradas en el trabajo y centradas en el empleo 1.3. Estructura de iniciación y consideración 1.4. La rejilla del liderazgo	
	Describe los modelos de contingencia del liderazgo e identifica las características de los diferentes enfoques	1. Modelos de contingencia del liderazgo 1.1. Teoría CTMA de Fiedler 1.2. Teoría camino – meta sobre el liderazgo 1.3. Modelo Vroom – Jago	
Julio	Describe la teoría del liderazgo transformacional e identifica las capacidades del líder transformacional	1. Liderazgo transformacional 1.1. Concepto de liderazgo transformacional 1.2. Componentes del liderazgo transformacional	
	Desarrolla las capacidades del líder transformacional	1. Capacidades del componente: Influencia idealizada (carisma) 2. Capacidades del componente: motivación inspiradora (Inspiración) 3. Capacidades del componente: Estímulo Intelectual 4. Capacidades del componente: Consideración intelectual 5. Capacidades del componente: Tolerancia psicológica	 Taller vivencial



Estimados Profesionales:

Dr. CARLOS ANTONIO LI LOO KUNG  
Lic. EDGAR REÁTEGUI NORIEGA, Mgr.  
Dra. SUSSY DÁVUILA PANDURO

Con motivo de la investigación que se está realizando sobre: **“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021”**, es necesario someter a juicio de experto la propuesta de dimensiones, indicadores e índices lo correspondiente a la Variable Independiente: Pandemia del COVID – 19.

Para la evaluación de las mencionadas variables, Ud. Ha sido seleccionado a fin de emitir opinión de experto, para lo cual hemos considerado su elevada preparación científica – técnica y experiencia en la actividad TÉCNICA - PEDAGÓGICA, así como en los resultados obtenidos de su trabajo como profesional, y como directivo, pues sus opiniones resultarán de gran valor: De modo anticipado le agradecemos su valiosa colaboración.

**DATOS PERSONALES:**

Apellidos y Nombre (s): .....

Dr. CARLOS ANTONIO LI LOO KUNG

Lic. EDGAR REÁTEGUI NORIEGA, Mgr.

Dra. SUSSY DÁVUILA PANDURO

Nombre y dirección de su Centro Laboral actual: .....

Nivel en el que labora: Superior

Título Universitario que posee: Lic. En Educación

Grado Académico (el más Alto): Maestría

Años de experiencia profesional: (entre 10 y 20)

Experiencia en Investigación: SI ( X ) NO ( )

Años de Experiencia en Jefaturas: .....

Cargo que Desempeña: Docentes de Aula

Otras Responsabilidades que Ocupa: .....

**I. DATOS GENERALES**

1.1 Apellidos y nombres del experto : Li hoo Kang, Ceala Antonio

1.2 Título Profesional : Licenciatura ( ) Ingenerola ( X ) Otro ( )

1.3 Grado académico : Bachiller ( ) Maestro ( ) Doctor ( X )

1.4 Título de la investigación : **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021**

1.5 Nombre del instrumento : Validador de Variable Independiente (X) **Liderazgo Transformacional**

1.6 Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 - 20
REGULAR: (No válido, modificar)	21 - 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 - 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 - 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 - 100

**II. ASPECTOS A EVALUAR**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 - 20					REGULAR 21 - 40					BUENA 41 - 60					MUY BUENA 61 - 80					EXCELENTE 81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100				
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																	81								
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables																	81								
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																									
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																									
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				86					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (X) <b>Liderazgo Transformacional</b>																				86					
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio																				81					
8. COHERENCIA	Entre Título (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e indicadores)																79									
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías																79									
PROMEDIO DE VALORACIÓN																		81								

**III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD**

**IV. OBSERVACIONES**

Lugar y Fecha: Quito 26/11/2020

  
Firma del experto informante

D.N.I. Nº 05414897

Teléf. Nº 965024331

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto : Raitegui Noriega Edgar  
 1.2 Título Profesional : Licenciado/a ( X ) Ingeniero/a ( ) Otro ( )  
 1.3 Grado académico : Bachiller ( ) Maestro ( X ) Doctor ( )  
 1.4 Título de la investigación : LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FATIMA, BÉLEN 2021  
 1.5 Nombre del instrumento : Validador de Variable Independiente (X): Liderazgo Transformacional  
 1.6 Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE (No válido, reformular)	0 - 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 - 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 - 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 - 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 - 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (X): <u>Liderazgo Transformacional</u>																				
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto técnico científico y del tema de estudio																				
8. COHERENCIA	Entre Título, (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e indicadores)																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías																				
PROMEDIO DE VALORACIÓN																80					

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable en su totalidad.

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha:

19.26 NOV. 2020

Firma del experto informante

Edgar Noriega

D.N.I. Nº

05365930

Teléf. Nº

920082464

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

- I. DATOS GENERALES**
- 1.1 Apellidos y nombres del experto : Dra. Paola Rinduro Susy Karina  
 1.2 Título Profesional : Licenciada ( X ) Ingeniero/a ( ) Otro ( )  
 1.3 Grado académico : Bachiller ( ) Maestro ( ) Doctor ( X )  
 1.4 Título de la Investigación : LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BELÉN 2021  
 1.5 Nombre del instrumento : Validador de Variable Independiente (X) Liderazgo Transformacional  
 1.6 Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE (Válido, aplicar)	81 – 100

**II. ASPECTOS A EVALUAR**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20					REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado															X						
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																X					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																X					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (X): <u>Liderazgo Transformacional</u>																X					
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio																X					
8. COHERENCIA	Entre Título (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)																	X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías																X	X				
PROMEDIO DE VALORACIÓN																						

**III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD**

**IV. OBSERVACIONES**

Lugar y Fecha: 26 / 11 / 2020

Susy Karina Rinduro  
Firma del experto informante

D.N.I. N° 40200098

Teléf. N° 965 024 328

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : Li Ioo Kwng, Carlos Antonio  
 1.2. Título Profesional : Licenciado/a ( ) Ingeniero/a ( X ) Otro ( )  
 1.3. Grado académico : Bachiller ( ) Maestro ( ) Doctor ( X )  
 1.4. Título de la Investigación : LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FATIMA, BÉLEN 2021  
 1.5. Nombre del Instrumento : Validador de Variable Dependiente (Y): CLIMA INSTITUCIONAL  
 1.6. Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 - 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 - 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 - 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 - 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 - 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 - 20					REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100		
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.	5																81			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																79				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																	81			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	81			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	81			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Dependiente (Y): <b>CLIMA INSTITUCIONAL</b>																		86		
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio																		86		
8. COHERENCIA	Entre Título (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)																	81			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías																	81			
PROMEDIO DE VALORACIÓN																					

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: Quitos 26/11/20

  
Firma del experto informante

D.N.I. N° 05414897

Teléf. N° 965024331

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

- I. DATOS GENERALES
- 1.1. Apellidos y nombres del experto : Rodriguez Noriega Edgar.
- 1.2. Título Profesional : Licenciado/a ( ) Ingeniero/a ( ) Otro ( )
- 1.3. Grado académico : Bachiller ( ) Maestro (X) Doctor ( )
- 1.4. Título de la Investigación : LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021.
- 1.5. Nombre del Instrumento : Validador de Variable Dependiente (Y): CLIMA INSTITUCIONAL
- 1.6. Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE (No válido, reformular)	0 - 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 - 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 - 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 - 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 - 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 - 20					REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	5	10	15	20	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1 CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																					
2 OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																					
3 ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																					
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					
5 SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					
6 INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Dependiente (Y): <b>CLIMA INSTITUCIONAL</b>																					
7 CONSISTENCIA	Basado en el aspecto técnico científico y del tema de estudio																					
8 COHERENCIA	Entre Título (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)																					
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías																					
PROMEDIO DE VALORACIÓN																						

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

*El instrumento debe corregir los indicadores de la Dimensión Confianza.*

57.7

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: 26 NOV. 2020

Rodriguez  
Firma del experto informante

D.N.I. N° 05365930

Teléf. N° 920082464

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : Daniela Pando Susy Karina  
 1.2. Título Profesional : Licenciada ( X ) Ingeniera ( ) Otro ( )  
 1.3. Grado académico : Bachiller ( ) Maestro ( ) Doctor ( X )  
 1.4. Título de la Investigación : **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021**  
 1.5. Nombre del instrumento : Validador de Variable Dependiente (Y) **CLIMA INSTITUCIONAL**  
 1.6. Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables															X					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Dependiente (Y): <b>CLIMA INSTITUCIONAL</b>																				
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio																X				
8. COHERENCIA	Entre Título (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.																				X
PROMEDIO DE VALORACIÓN																					

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: 26/11/2020

Firma del experto informante

D.N.I. N° 40200098

Teléf. N° 965024328

**RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ**

**TÍTULO: “INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021”**

**Autor (as) del Instrumento:** MIRANO OYARCE, Marjorie  
PEI MONCADA, Kirina Gessly

**Nombre del instrumento motivo de evaluación: LIDERAZGO TRASFORMACIONAL**

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Liloo Kung, Carlos Antonio, profesor principal de la Facultad de Industrias Alimentarias de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Ingeniero en Industrias Alimentarias.

Mgr. Edgar Reátegui Noriega, profesor Asociado de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Docencia e Investigación Universitaria.

Dra. Susy Karina Dávila Panduro, profesora Asociado de la Facultad de Ciencia de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Gestión Empresarial y Doctora en Educación.

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Liloo Kung, Carlos Antonio	81	81	86	86	86	81	79	79	81
Mg. Reátegui Noriega, Edgar	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Dra. Dávila Panduro Susy Karina	71	76	81	76	81	76	76	81	82
Promedio General	<b>80.0</b>								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: 80.0 puntos, lo que significa que está en el rango de “Muy Buena”, quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.



**RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ**

**TÍTULO: “INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021”**

**Autor (as) del Instrumento:** MIRANO OYARCE, Marjorie  
PEI MONCADA, Kirina Gessly

**Nombre del instrumento motivo de evaluación: CLIMA INSTITUCIONAL**

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Liloo Kung, Carlos Antonio, profesor principal de la Facultad de Industrias Alimentarias de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Ingeniero en Industrias Alimentarias.

Mgr. Edgar Reátegui Noriega, profesor Asociado de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Docencia e Investigación Universitaria.

Dra. Susy Karina Dávila Panduro, profesora Asociado de la Facultad de Ciencia de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Gestión Empresarial y Doctora en Educación.

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Liloo Kung, Carlos Antonio	81	79	81	81	81	86	86	81	81
Mg. Reátegui Noriega, Edgar	71	71	80	75	80	80	80	71	80
Dra. Dávila Panduro Susy Karina	71	76	81	76	81	76	76	81	76
Promedio General	<b>78.5</b>								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: 78.5 puntos, lo que significa que está en el rango de “Muy Buena”, quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.

RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

TÍTULO: “INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021”

Autor (as) del Instrumento: MIRANO OYARCE, Marjorie  
PEI MONCADA, Kirina Gessly

Nombre del instrumento motivo de evaluación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- La confiabilidad para “INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021” se llevó a cabo mediante el método de inter correlación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación
- Estadísticos de confiabilidad para “INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021”

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
(“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021”.)	0.944	9

c. Criterio de confiabilidad valores

Según Herrera (1998):

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre la **LIDERAZGO TRASFORMACIONAL**, se utilizó el Alfa de Cronbach el cual arrojó el siguiente resultado:

La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre “INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021”.

Según Herrera (1998) donde el valor va de 0,53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó 0.944 ubicándose en el rango cuantitativo 0,66 a 0,71 y cualitativo de Excelente Confiabilidad lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.

**RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD**

**TÍTULO: “INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021”**

**Autor (as) del Instrumento:** MIRANO OYARCE, Marjorie  
PEI MONCADA, Kirina Gessly

**Nombre del instrumento motivo de evaluación:** CLIMA INSTITUCIONAL

- d. La confiabilidad para “**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021**” se llevó a cabo mediante el método de inter correlación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación
- e. Estadísticos de confiabilidad para “**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021**”

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
(“ <b>INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021</b> ”.)	0.966	9

**f. Criterio de confiabilidad valores**

Según Herrera (1998):

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre la **CLIMA INSTITUCIONAL**, se utilizó el Alfa de Cronbach el cual arrojó el siguiente resultado:

La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre “**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021**”. Según Herrera (1998) donde el valor va de 0,53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó 0.966 ubicándose en el rango cuantitativo 0,66 a 0,71 y cualitativo de Excelente Confiabilidad lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.



UNIVERSIDAD  
CIENTÍFICA  
DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN  
Y DOCENCIA EDUCATIVA

## SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y APROBACIÓN DE TESIS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE  
LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA  
EDUCATIVA

SEÑORA DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO

Dra. DELIA PEREA TORRES

**MARJORIE, MIRANO OYARCE,  
KIRINA GESSLY, PEI MONCADA,**

**DNI N° 74451669  
DNI N° 72542527**

Me dirijo a usted para solicitarle la inscripción y aprobación de tesis titulado:  
"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA  
INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021".

Para lo cual adjunto a la presente:

- ✓ Boleta de pago
- ✓ Cuatro (4) copias del Informe Final de Tesis:

X

Por tanto, pido a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia.

San Juan Bautista, 17 de Octubre de 2020

Firma de la Interesada  
DNI N° 74451669

Firma de la Interesada  
DNI N° 72542527



UNIVERSIDAD  
CIENTÍFICA  
DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN  
Y DOCENCIA EDUCATIVA

---

## CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORAMIENTO DE TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE  
LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA  
EDUCATIVA**

Mgr. CECILIA RIOS PEREZ Docente a tiempo completo de la Facultad de EDUCACIÓN Y HUMANIDADES de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, identificado con D.N.I. N° 05381320, me comprometo a asesorar el trabajo de Tesis de:

**MARJORIE, MIRANO OYARCE,  
KIRINA GESSLY, PEI MONCADA,**

**DNI N° 74451669  
DNI N° 72542527**

cuyo título es: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN  
EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BÉLEN 2021.**

San Juan Bautista, 8 de Agosto de 2021

-----  
Lic. CECILIA RIOS PEREZ, Mgr.  
D.N.I. N° 05381320  
DOCENTE UCP – FEH