UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA, UCAYALI- 2024

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTION EDUCATIVA

YESABELA BEATRIZ FERNÁNDEZ SULCA

Pucallpa, Perú

2026

ACTA DE SUSTENTACIÒN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNU, siendo las 9:30 am horas, del día 10 ... de ABRIL ..... del 2026, ante el Jurado de Tesis constituido por :

PRESIDENTE:

SECRETARIO:

VOCAL:

Don(ña). YESABELA BEATRIZ FERNANDEZ SULCA ..., aspirante al Grado de MAESTRO en EDUCACION ..., Mención GESTIÓN EDUCATIVA ...o DOCTOR en ..., inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada ... LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA, UCAYALI - 2024 ...

Concluido el acto de sustentación los miembros del Jurado procedieron a evaluar al sustentante obteniendo el siguiente puntaje, considerando los criterios siguientes:

Nº	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	4
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	3
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	3
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	2
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	3
TOTAL			15

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20 ... 15/20

Conclusiones: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado] ... APROBADO

Observaciones: [Si las hubiera] ...

Recomendaciones: [Si las hubiera] ...

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 11:00 horas del 10 de ABRIL del 2026

PRESIDENTE SECRETARIO VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/121-2025.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA, UCAYALI- 2024"

Autor(es)	:	**FERNÁNDEZ SULCA, YESABELA BEATRIZ**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**GESTIÓN EDUCATIVA**
Asesor(a)	:	**Dr. PINEDA AGUILAR, WALTER FERNANDO**

Presenta un **porcentaje de similitud de 6%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 05/03/2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI Dirección General de Producción Intelectual

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Yesabela Beatríz, Fernández Sulca

Autor de la tesis titulada : LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA, UCAYALI - 2024

Sustentada el año: 2026

Asesor(a): Walter Fernando, Pineda Aguilar.

Escuela de Posgrado

Maestría: Educación

Mención: Gestión Educativa

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

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

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 10 / 04 / 2026

Email: yesabelafernandez@gmail.com Firma: [signature]

Teléfono: 910925241 DNI: 70417330

DEDICATORIA

A mi familia por el apoyo que me brindo durante este tiempo para concluir con mi investigación.

Yesabela Beatriz

AGRADECIMIENTO

A las personas que de una u otra manera contribuyeron con mi investigación principalmente, a los participantes donde se hizo la investigación, al asesor de mi tesis por sus orientaciones y al equipo de validadores.

Yesabela Beatriz

RESUMEN

En la investigación se ha formulado el objetivo Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024; el tipo de investigación fue aplicada y el nivel de investigación fue relacional; el diseño de investigación fue correlacional; la muestra de estudio fueron 30 participantes; se utilizó el cuestionario de liderazgo transformacional y el cuestionario de clima organizacional; los instrumentos ambos fueron sometidos a un proceso de validación y confiabilidad; los resultados indicaron que el liderazgo transformacional, el 70% de participantes perciben un nivel es alto y en el Clima organizacional, el 70% de participantes perciben bueno; concluye que la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, según prueba de Pearson, fue 0, 408, siendo el grado de correlación positiva débil y el pv < 0.05, por lo que existe relación directa y significativa, en las dimensiones influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual la primera no tienen relación directa con el clima organizacional pero algunas no son significativas.

Palabras clave: Liderazgo, motivación, líder, clima y organización.

ABSTRACT

The research has formulated the objective of Determining the relationship between transformational leadership and organizational climate in the La Victoria, Ucayali- 2024 Educational Institution; the type of research was applied and the level of research was relational; the research design was correlational; the study sample consisted of 30 participants; the transformational leadership questionnaire and the organizational climate questionnaire were used the instruments were both subjected to a process of validation and reliability; the results indicated that transformational leadership, 70% of participants perceive a high level and in the organizational climate, 70% of participants perceive good; concludes that the relationship between transformational leadership and organizational climate, according to Pearson's test, was 0.408, with the degree of positive correlation being weak and pv < 0.05, so there is a direct and significant relationship in the dimensions idealized influence, Inspirational motivation, intellectual stimulation all have a direct relationship with the organizational climate but some are not significant.

Keywords: Leadership, motivation, leader, climate and organization.

INTRODUCCIÓN

La investigación se centra en el estudio de liderazgo transformacional y el clima organizacional en la institución educativa y cono su relación entre estas variables.

Camacho et al. (2024), señala que, en las instituciones educativas, el liderazgo transformacional es importante porque los directores y administradores no solo gestionan, sino que también inspiran una visión compartida, fomentan el desarrollo individualizado de los docentes y promueven un entorno de innovación y mejora continua. (p. 6224)

Burgos- Briones (2022), señala que el clima organizacional es importante porque permite hacer percepciones que filtran la realidad individual y colectiva de la organización, influyendo en el comportamiento manifiesto de los sujetos que las componen. (p. 1006)

La investigación está estructurada en el Capítulo I, Problema de investigación está organizado por la formulación de problemas, formulación de objetivos, formulación de hipótesis, variables, justificación e importancia, viabilidad y limitaciones; Capítulo II, Marco teórico, está compuesto por los antecedentes y por las bases teóricas; Capitulo III, Marco metodológico, está organizado por el tipo de investigación, diseño de investigación, población y muestra, instrumentos de recolección de datos y técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos; Capítulo IV, Resultados conformado por los resultados del trabajo de campo y prueba de hipótesis; Capítulo V, Discusión de resultados, organizado por contrastación de los resultados del trabajo de campo y contrastación de la hipótesis; Conclusiones, Sugerencias, Referencias bibliográficas y la descripción de los anexos.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA…… v

AGRADECIMIENTO…….. vi

RESUMEN…… vii

ABSTRACT…… viii

INTRODUCCIÓN……. ix

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÒN…… 14

1.1. Descripción del problema……. 14

1.2. Formulación del problema……. 16

1.3. Objetivo general y específicos …….. 16

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis…….. 17

1.5. Variables…….. 17

1.6. Justificación e importancia…… 20

1.7. Viabilidad……. 21

1.8. Limitaciones……. 21

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO…… 22

2.1. Antecedentes de la investigación…….. 22

2.2. Bases teóricas……. 29

2.2.1. Liderazgo transformacional…… 29

2.2.2. Clima organizacional……... 33

2.3. Definiciones conceptuales…… 39

2.5. Bases epistémicas……. 40

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO……. 41

3.1. Tipos de investigación…… 41

3.2. Diseño y esquema de la investigación…… 41

3.3. Población y muestra…….. 42

3.4. Instrumento de recolección de datos…… ix

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos…….. 43

CAPÍTULO IV: RESULTADOS…….. 45

4.1. Resultados del trabajo de campo…… 45

4.2. Contrastación de las hipótesis secundarias…… 51

4.3. Prueba de hipótesis general…… 51

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS…… 57

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo……. 57

5.2. Contrastación de la hipótesis…… 58

5.3. Aporte científico de la investigación……. 60

CONCLUSIONES…… 61

SUGERENCIAS……. 62

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS…….. 63

ANEXOS……. 73

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 02: MATRIZ DE VALIDACIÓN

ANEXO 03: CONFIABILIDAD

ANEXO 04: INSTRUMENTOS

ANEXO 05: CONSTANCIA DE HABER HECHO INVESTIGACIÓN

ANEXO 06: EVIDENCIA FOTOGRÁFICA

ÍNDICE TABLAS

Pág.

Tabla 1: Variable liderazgo transformacional…….. 18

Tabla 2: Variable clima organizacional…… 19

Tabla 3: Distribución de la población de estudio de la Institución Educativa La Victoria, Ucayali 2024…….……. 42

Tabla 4: Puntaje de Liderazgo transformacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024…… 45

Tabla 5: Puntaje porcentual de Liderazgo transformacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024……. 47

Tabla 6: Puntaje de Clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024……. 49

Tabla 7: Puntaje porcentual de Clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024…… 50

Tabla 8: Prueba de normalidad…… 51

Tabla 9: Prueba de hipótesis general…… 52

Tabla 10: Prueba de hipótesis específica 1…… 53

Tabla 11: Prueba de hipótesis específica 2…… 54

Tabla 12: Prueba de hipótesis específica 3…… 55

Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 4…… 56

ÍNDICE FIGURAS

Pág.

Figura 1: Puntaje porcentual de Liderazgo transformacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024…… 48

Figura 2: Puntaje porcentual de Clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024…… 50

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÒN

1.1. Descripción del problema

La gestión en las instituciones educativas estatales, presentan múltiples problemas como: débil liderazgo; es decir, los propios directivos no lideran adecuadamente, por distintos factores, ya sea por escaza capacidad profesional, por desconocimiento, entre otros aspectos, y por la insuficiente atención del Estado, que si bien es cierto en estos últimos años viene capacitando a los directivos, aún no se evidencian cambios sustanciales en la calidad educativa de nuestro país (Vásquez Laguna 2020, p. 8).

La educación en la actualidad ha tenido cambios trascendentales en relación a los sistemas educativos a nivel, nacional, internacional y mundial. Estos cambios necesitan de un liderazgo transformacional, en donde, se admita un ejercicio más práctico y clave de gestión administrativa de mejora (Sánchez y Delgado, citado por Serrano-Elizalde et al. 2022, p. 260).

Martins et al. (2009), señalan que las instituciones educativas, deben ser gerenciadas por individuos cuyas cualidades y habilidades profesionales, estén vinculadas a la comunicación, motivación y establecimiento de las relaciones interpersonales dentro de una gestión educativa. (p. 2)

Sardon Ari (2017), señala que es imprescindible hablar del tipo de liderazgo que deben ejercer los directores en las instituciones educativas (IE); por el nivel de formación que tienen los directivos actuales no se ajustan a las demandas de gestión. (p. 296)

Gerenciar la educación significa conducir o guiar la organización haciendo el uso eficaz y eficiente de los recursos disponibles (físicos, humanos, materiales, financieros), por lo que el gerente debe asumir el reto de conducir la organización al éxito y enfrentarse a múltiples variables que atentan principalmente con el clima organizacional, (Hincapié et al. 2018).

Coronado y Coronado (citado por Guerrero Pacheco 2022), señala que el entorno laboral y las relaciones que se desarrollan entre colegas de trabajo no son las apropiadas, las cuales, conllevan no solamente a reducir el nivel de rendimiento, sino que también generan conflictos entre equipos de trabajo y por ende se genera un clima inadecuado, […] por ende esto afectaría a la satisfacción del alumno y definitivamente se genera una percepción negativa no del personal sino de toda la organización. (p. 12)

Esta problemática no es ajena en institución educativa la Victoria donde se desarrollará la investigación, por eso es necesario que nos formulamos los problemas de investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación hay entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la **influencia idealizada** y el clima organizacional, en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024?
- ¿Qué relación hay entre la **motivación inspiracional** y el clima organizacional, en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la **estimulación intelectual** y el clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024?
- ¿Cómo se relaciona la **consideración individualizada** y el clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024?

1.3. Objetivo general y específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Evaluar la relación entre la **influencia idealizada** y el clima organizacional, en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.
- Analizar la relación entre la **motivación inspiracional** y el clima organizacional, en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.
- Determinar la relación entre la **estimulación intelectual** y el clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.

- Analizar la relación entre la **consideración individualizada** y el clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa positiva entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.

1.4.2. Hipótesis especifico

- Existe relación directa positiva entre la **influencia idealizada** y el clima organizacional, en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.
- Existe relación directa positiva entre la **motivación inspiracional** y el clima organizacional, en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.
- Existe relación directa positiva entre la **estimulación intelectual** y el clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.
- Existe relación directa positiva entre la **consideración individualizada** y el clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.

1.5. Variables

1.5.1. Definición conceptual

Variable 1: Liderazgo transformacional

Lerma (citado por Barrios y Gutiérrez 2021), señala es quien influye con los correctos lineamientos para lograr respuestas positivas con mucho ánimo, pasión y decisión. (p. 35)

Variable 2: Clima organizacional

Pelaes (citado por Carhuayal Huaranga 2020) define “es la característica o propiedad del ambiente laboral, que perciben o experimentan los integrantes de la organización, y que ejerce influencia en su conducta laboral”. (p. 58)

1.5.2. Definición operacional

Variable 1: Liderazgo transformacional

La variable liderazgo transformacional se va medir a través de un cuestionario donde los docentes van opinar referido a los ítems de cada dimensión.

Variable 2: Clima organizacional

La variable clima organizacional se va medir utilizando un cuestionario donde los docentes darán su opinión sobre los ítems que está compuesta por cada dimensión de la variable.

1.5.3. Cuadro de operacionalización de variables

Tabla 1

Variable Liderazgo transformacional

Dimensión	Indicador	Escala de medición
Influencia idealizada	Se motivan hasta trascender en la institución. Busca empoderar a sus participantes. Participa en cualquier organización. Maneja las reacciones de los participantes. Manifiesta el líder una visión y sentido de misión con la institución.	**Intervalo** Bueno Regular Deficiente
Motivación inspiracional	Promueve la dirección de significado en la institución. Uso de símbolos como satisfacción de lograr actividades.	**Intervalo** Bueno Regular Deficiente

	Tiene visión de futuro en la institución que dirige. Modela las expectativas de los seguidores en la institución.	
Estimulación intelectual	Promueve nuevas reformas para la organización. Utiliza su inteligencia para solucionar problemas en la institución.	**Intervalo** Bueno Regular Deficiente
Consideración individualizada	Realiza capacitaciones a los participantes. Mantiene informado a los participantes de la institución. Trata diferencialmente a los participantes. Aconseja a los seguidores en la institución educativa.	**Intervalo** Bueno Regular Deficiente

Fuente: Ames Coca (2018).

Tabla 2

Variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Potencial humano.	• Ejerce el liderazgo institucional educativa. • Promueve la innovación en la institución educativa. • Promueve la recompensa en la institución educativa.	**Intervalos** Bueno Regular Deficiente
Diseño organizacional.	• Promueve la calidad de vida y seguridad en la institución educativa. • Realiza la toma de decisiones a nivel institucional de forma participativa. • Promueve la comunicación organizacional en la institución educativa.	**Intervalos** Bueno Regular Deficiente
Cultura de la organización.	• Promueve la identidad en la institución educativa. • Manejo de conflicto y cooperación institucional.	**Intervalos** Bueno Regular Deficiente

- Promueve la motivación a los participantes en la institución.

Fuente: Tomado y adaptado de Pastor y Pastor (2018, p. 49).

1.6. Justificación e importancia

La investigación se justifica porque se va hacer el estudio del liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas.

Consideramos que en la actualidad existe un problema en el ejercicio del liderazgo del director en la institución educativa, este problema se debe a que no desarrollaron esta cualidad sin embargo son responsables de desarrollar la gestión educativa. Este problema repercute no solo en la gestión sino en el buen clima organizacional que debe tener toda institución educativa participando todos los actores que forman parte la institución educativa; sin embargo, percibimos en las instituciones educativa conflictos entre docentes, discusiones, insultos, denuncias, reclamos permanentes, etc. La problemática que se evidencia del clima organizacional mucho depende del liderazgo que ejerza el director, si es un buen líder entonces hay bien clima organizacional, si es un mal líder el clima organizacional es malo.

El aporte que se pretende hacer de la investigación en la comunidad educativa donde se va desarrollar la investigación se hace en el aspecto pedagógico:

- Entregar y socializar los resultados tanto del liderazgo transformacional como del clima organizacional al equipo directivo de las instituciones educativas.

- Identificar los puntos críticos tanto del liderazgo transformacional como del clima organizacional y socializar al equipo directivo para ser incorporado en su plan de fortalecimiento de capacidades.
- Entregar al equipo directivo los cuestionarios tanto del liderazgo transformacional como clima organizacional.
- Proponer estrategias al equipo directivo para fortalecer el liderazgo transformacional como el clima organizacional.

1.7. Viabilidad

La investigación fue viable porque hubo condiciones como: recursos económicos, recursos humanos y recursos materiales; también hay accesibilidad para ingresar a recoger la información.

1.8. Limitaciones

Ha sido difícil aplicar los instrumentos, no se ha podido hacer en forma colegiada o en reunión, sino se ha hecho la aplicación en forma individual a cada participante.

La explicación de cada instrumento por participante se ha hecho de manera rápido por el tiempo limitado que se ha tenido.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Escanio De León (2023), en su artículo científico publicado, El liderazgo transformacional y la gestión educativa: su incidencia en los resultados que obtienen las instituciones educativas, en la conclusión señala que,

> existe una buena gerencia, evidentemente los servicios educativos que se prestan estarán a la altura de las exigencias de los usuarios, y esto le da sentido a un nuevo tipo de gerencia. (p. 1340)

Hernández et al. (2023), un artículo publicado sobre, Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral docente, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 30 docentes y una de las conclusiones indica que,

> La hipótesis general muestra un nivel de correlación positiva moderada r=0,512141069, lo que significa que existe una relación lineal entre las variables, pero ciertos valores dispersos. (p. 76)

Rodríguez Morales (2023), en un artículo publicado sobre, El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los guaguas centro del sector norte de Quito, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 190 participantes y una de las conclusiones indica que,

> sí existe relación directa entre el ejercicio del líder o la lideresa transformacional con el clima institucional. Además, diseña una herramienta innovadora con el fin de implementar o afianzar este tipo de liderazgo en el nivel inicial.

Aragón et al. (2022), en un artículo publicado sobre, Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente, el diseño de investigación fue correlacional y llegó a la conclusión,

> que la variable liderazgo transformacional humanizado y gestión docente presentan una correlación con valor de significancia, la cual es de 1.0, es decir, una correlación positiva grande y perfecta, lo que representa que ejerce influencia sobre la gestión docente. (p. 44)

García-Martínez et al. (2021), en un artículo científico publicado sobre, Clima organizacional y estilos de liderazgo: un estudio correlacional en centros educativos costarricenses, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 657 participantes y una de las conclusiones indica que,

> Hay una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo transforma-cional. Destaca la relación entre este estilo y el compo-nente de cohesión de grupo, el cual queda asociado con la productividad de los equipos de trabajo. (p. 134)

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cornejo Zuñiga (2024), en su tesis sobre, Liderazgo transformacional y clima organizacional en instituciones rurales de nivel secundaria de la UGEL Tayacaja – Huancavelica, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 30 docentes y en las conclusiones indica que,

Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y clima organizacional, a nivel total y por las dimensiones: identidad institucional, relaciones interpersonales y dinámica institucional, en instituciones rurales de nivel secundaria de la UGEL Tayacaja – Huancavelica.

Aquize et al. (2023), un artículo publicado, Liderazgo directivo y clima organizacional en retorno a clases presenciales en tiempos de pandemia, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 15 directivos y una de las conclusiones señala que,

Existe relación de liderazgo directivo y clima organizacional con una correlación positiva alta de 0,86 de prueba de hipótesis, indicándonos que el liderazgo se relaciona directamente con las decisiones tomadas para que el clima organizacional se mantenga en buena armonía. (p. 59)

Quispe-Llactahuaman et al. (2023), en un artículo científico sobre, Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú, el diseño de investigación fue

correlacional, la muestra de estudio fueron 106 docentes y una de las conclusiones indica que,

El liderazgo transformacional incide en el clima institucional y el desempeño docente de una institución educativa. (p. 359)

Quintana Díaz (2022), un artículo científico publicado, Liderazgo transformacional directivo y la relación del clima organizacional en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca, el diseño fue correlacional, la muestra de estudio fueron 32 docentes y la conclusión señala,

Se determina una correspondencia continua positiva entre ambas variables, obteniendo un valor de coeficiente de correlación muy significativa de ($p < 0,01$), donde esto indica un grado moderado de ($r = 0.772$ **). (p. 8)

Cervera Cajo (2021), en un artículo científico, El liderazgo transformacional del director como variable relacionada con el clima organizacional en instituciones educativas de un distrito de Lima, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 171 docentes, las variables sometidas a estudio se encuentran correlacionadas entre si ($r = 0,85$). (p. 206)

Félix et al. (2021), en su artículo científico publicado sobre, Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 70 docentes y una de las conclusiones indica que,

Se ha determinado que, entre el liderazgo transformacional y el clima laboral, la relación es positiva alta; esto significa mejor liderazgo transformacional y por ende mejoría en el clima laboral. La influencia idealizada se relaciona con el clima laboral de manera alta. La motivación inspiracional se relaciona con el clima laboral de forma moderada. La estimulación intelectual se relaciona con el clima laboral con una relación moderada. La consideración individualizada se relaciona con el clima laboral con moderación. (p. 328)

Romero y Campana (2021), en un artículo científico publicado sobre, Liderazgo transformacional directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Asia, Cañete –Lima, 2021, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 44 docentes y una de las conclusiones fueron,

Se comprobó que existe una relación entre liderazgo transformacional (adecuado) y la calidad (adecuado), sin embargo, aún existe docentes con una posición de indiferente, es decir las implicancias de este tipo de liderazgo recaen en el clima con respecto a la toma de decisiones, responsabilidades y ejecución de cambios. (p. 10)

Llamo Leiva (2019), en una investigación sobre, Relación del clima organizacional y el liderazgo transformacional del director de la Institución Educativa secundaria Manuel de Piérola Castro Celendín, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 20 participantes y una de las conclusiones fueron,

El clima organizacional tiene relación significativa con el liderazgo transformacional del director, esta decisión se sustenta en el valor obtenido de la Prueba de Pearson de 0,912 y de acuerdo a la regla de decisión esta correlación es muy buena. (p. 71)

Silva Villalobos (2019), en su investigación sobre, Liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Institución Educativa “Antonio Mata Osores”, distrito Querocoto, provincia Chota, región Cajamarca, 2019, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 8 docentes y una de las conclusiones indican,

Según la prueba de Pearson con un nivel de significancia del 95%, encontramos que el coeficiente de correlación es de 0,912, correlación muy buena. (p. 43)

2.1.3. Antecedentes locales

Apolo Pacaya (2022), en su tesis sobre, Liderazgo directivo y la gestión académica de las instituciones de educación secundaria de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Callería, 2019, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 31 docentes y una de las conclusiones indica que,

Se aceptó la hipótesis general, dado que se obtuvo un nivel de correlación positiva fuerte de 0.698, y un p-valor de 0.000 menor de 0.05, es decir, que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la Gestión Académica de las Instituciones de

Educación Secundaria de la UGEL Coronel Portillo, distrito de Callería, 2019. (p. 46)

Salas Panduro (2022), en su investigación sobre, Liderazgo directivo y su relación con el desarrollo organizacional en la institución educativa Agropecuario-Pucallpa, 2021, el diseño de investigación es correlacional, la muestra de estudio fueron 51 docentes y una de las conclusiones indica que,

No existe relación significativa entre liderazgo directivo y desarrollo organizacional en la institución educativa Agropecuario-Pucallpa, 2021, ya que, el resultado -0.220 indica que la correlación es negativa baja y el valor Sig.= 0.121 indica que el resultado no es significativo.

López Tello (2020), en su investigación sobre, El liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en la cuna jardín hospital amazónico, distrito de Yarinacocha ,2016, el diseño correlacional, la muestra de estudio fueron 19 participantes y una de las conclusiones indica,

La existencia de una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional del director y el Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha ,2016.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. **Liderazgo transformacional**

2.2.1.1. Definición

Ramos (citado por Guevara Torres 2019), define como la capacidad que posee el líder en el que le permite identificar los cambios y puedan diseñar actividades para hacerlo de manera efectiva. (p. 33)

Bass & Avolio (citado por Torres Díaz 2020), señala que es el proceso por el cual se incita a los seguidores para que realicen mejores trabajos, producciones, en beneficio grupal y de cada persona que participa en la institución. (p. 13)

Lerma (citado por Barrios y Gutiérrez 2021), señala es quien influye con los correctos lineamientos para lograr respuestas positivas con mucho ánimo, pasión y decisión. (p. 35)

2.2.1.2. Características

Sardon (citado por Yábar Sal 2023) señala que las características del líder transformacional es el carisma; que les permite desarrollar una visión del trabajo, la inspiración; enfocados a la motivación para alcanzar grandes metas; la atención individual que implica una relación de respeto y responsabilidad y por último impulsa y promueve el desarrollo de nuevas ideas evocados al mejoramiento de los procesos. (p. 27)

D’ Alessio (citado por Tolentino Churampi 2022), presentó la siguiente lista con los rasgos más característicos de los líderes transformacionales:

- Es una persona carismática, inspiradora y visionaria.
- Es confiable y decidido.
- Puede identificar sus propios valores.
- Motiva y faculta a otros, es decir, sus seguidores
- Sigue sus principios y asume los riesgos.
- Desarrolla relaciones y comunicaciones con los seguidores.
- Puede equilibrar su vida personal y su trabajo. (p. 34)

2.2.1.2. Dimensiones

Hellriegel et al. (Citado por Ames Coca 2018), propone como dimensiones.

a. **Influencia idealizada.** Es el grado al cual los líderes se comportan en formas carismáticas que hacen que sus seguidores se identifiquen con ellos. El carisma implica motivar y dirigir a los seguidores desarrollando compromiso emocional con una visión y un conjunto de valores compartidos. (p. 41)

b. **Motivación Inspiracional.** Es el grado al cual los líderes articulan una visión que es atractiva para sus seguidores. Una visión expresa de las aspiraciones y el propósito

fundamental, que se orienta a las emociones y a la mente de las personas. (p. 41)

c. **Estimulación Intelectual.** Es el grado al cual el líder desafía los supuestos, asume riesgos y solicita las ideas de sus seguidores. Los líderes transformacionales alientan a sus seguidores para que “piensen por cuenta propia”. (p. 41)

d. **Consideración individualizada.** Es el grado al cual el líder se ocupa de las necesidades de sus seguidores, actúa como un mentor o coach y escucha las preocupaciones de sus seguidores. (p. 41)

2.2.1.3. Teorías de liderazgo transformacional

La investigación se sustenta en la teoría de liderazgo transformacional, teoría de los rasgos y teoría de las relaciones.

a. Teorías de liderazgo transformacional de Bass. Bass (citado por Guevara Torres 2019), sostiene que el liderazgo transformacional genera grandes efectos en sus subordinados cambiando sus bases motivacionales hacia el trabajo. Su éxito, radica en que pasa de la motivación al compromiso de sus colaboradores, logrando incrementar sus deseos de alcanzar los objetivos. (p. 33)

b. **Teoría de los rasgos.** Castro y Lupano, (citado por Castro Palet 2020), señala que, existen diversas características que definen y conceptualizan a los que pueden ejercer el liderazgo de quienes no, y estas características son definidas como rasgos. (p. 15)

c. **Teoría de las relaciones.** Castro y Lupano (citado por Castro Palet 2020), indica que la teoría de las relaciones como aquella que incluye a un líder carismático transaccional y el transformacional. En lo que respecta al primero, se alude a que el líder suele motivar a sus subordinados en base a los intereses personales de cada uno de ellos. Con respecto a la recompensa contingente hace mención a los intercambios mutuos entre subordinados y líderes, donde éste último es el que se hace a cargo de las recompensas o castigos en base al cumplimiento de las actividades. (pp. 17 – 18)

2.2.1.4. Tipos de líderes transformacionales

Burns (citado por Barrios y Gutiérrez 2021), sustenta que existen tres distintos tipos de líderes transformacionales:

a. **Liderazgo intelectual.** Aquella persona que ejerce sus actividades con ideas normativas y analíticas. No está desligado de un contexto social, por el contario pretende modificarlo ya que tiene una conciencia de propósito.

b. **Liderazgo reformador.** Esta persona posee destrezas de políticas excepcionales. Este líder es estratega y aficionado a generar alianzas, ya que es un liderazgo con un alto nivel de negociación.
c. **Liderazgo revolucionario.** Es un líder que dirige dentro de un sistema social la trasformación, generando conciencia política y social frente a los demás líderes y partidarios, estando totalmente dedicado al motivo o al principio llegando ser considerado un mártir. (p. 42)

2.2.1.5. Modelos del liderazgo transformacional

El modelo transformacional se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras cognitivas socioemocionales, sino que influye en la cultura de la organización (Robbins, citado por Abregu Arevalo 2023, p. 26).

2.2.2. **Clima organizacional**

2.2.2.1. Definición

Gilmer (citado por Vargas Cari 2021), señala que “es el conjunto de características que diferencian a las organizaciones y ejercen influencia en la actitud y comportamiento de los trabajadores”. (p. 11)

Chiavenato (citado por Gustavo Ivan 2019), indica que, son las características o cualidades del ambiente organizacional que percibe o vivencia cada miembro de una organización y que repercute en su comportamiento. (p. 24)

Es la agrupación de características observadas por un grupo de trabajadores para identificar a una organización y diferenciarla de otras (Sotelo y Figueroa citado por Saccaco Diaz 2023, p. 8233).

Chiavenato (citado por Guerrero Pacheco 2022), señala que son todas las personas que componen la organización, es decir, se genera por los comportamientos y actitudes que cultivan dentro de la organización. (p. 19)

Seisdedos, (citado por Soria Vega 2020) se denomina clima organizacional al conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. (p. 38)

2.2.2.2. Importancia

Es importante el clima organizacional, porque le da un valor inductivo y motivacional para cualquier entidad. El clima organización siempre estará presente, así no lo veamos, pero nos damos cuenta por las consecuencias que tiene, se hace notar cuando hay fallas en la productividad y compromiso con

una institución. (Flores, citado por Guerrero Pacheco 2022, p. 23).

2.2.2.3. Características

Furnham (citado por Rodríguez Quispe 2021, p. 43), señala que el clima organizacional presenta las siguientes características:

- Integra los objetivos organizacionales y personales.
- Tiene una estructura flexible, red de autoridad, control, comunicación, y autonomía para que cada uno de los trabajadores.
- Estilos de liderazgo adecuados para situaciones específicas de trabajo.
- Confianza, consideración y apoyo mutuo entre los diferentes estamentos de la institución.
- Especial atención al diseño y la calidad de la vida laboral.
- Oportunidades para el desarrollo del personal, profesional y el progreso.
- Sentimiento de identidad y lealtad con la organización y sensación de que es un miembro necesario e importante de ella.

En ese sentido Alcocer (citado por Rodríguez Quispe 2022, pp. 43-44), señala que el clima organizacional posee las siguientes características:

- El clima se ajusta al ambiente laboral.

- El clima repercute en el comportamiento laboral y son percibidas directa o indirectamente por los colaboradores que se desempeñan en ese contexto ambiental.
- El clima es una variable mediadora entre el sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Las características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, diferenciándose entre las organizaciones.
- El clima, las estructuras y características organizacionales, así como los individuos que la componen, conforman un sistema interdependiente y dinámico.

2.2.2.4. Dimensiones

Las dimensiones del clima organizacional han sido adaptadas por Pacheco (citado por Pastor y Pastor 2018), proponiendo las siguientes:

a. **Potencial Humano**. Es el que juega un papel central en una determinada organización, en nuestro caso en una institución educativa. (p. 37)

b. **Diseño organizacional**. Es la calidad de vida es el esfuerzo que realiza la organización para crear un ambiente físico, sano y agradable en las instalaciones de una institución Educativa. La higiene laboral representa “las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental, así como las condiciones de salud y

bienestar de las personas” (Chiavenato, citado por Pastor y Pastor 2018, p. 38).

c. **Cultura de la organizacional**. Es la muestra de la identidad con una organización manifiesta el grado de compromiso que tienen los trabajadores para con su organización. (p. 40)

2.2.2.4. Causas que provocan un mal clima organizacional

Capetillo Mejia (2020), señala que las causas de un mal clima institucional se deben a los siguientes aspectos:

a. **Comunicación**. La falta de comunicación vertical y horizontal, o una comunicación sesgada se transforma en una falta de confianza en los altos cargos y en sus decisiones.
b. **Reconocimiento del trabajo**. En muchas organizaciones los superiores sólo dan retroalimentación a los empleados cuando hacen algo mal.
c. **Lugar de trabajo.** Contar con unas características medioambientales negativas en el lugar de trabajo hacen que los trabajadores no se sientan cómodos en el lugar de trabajo.
d. **Estilo de liderazgo.** Un líder autoritario que ejerce su poder a la hora de tomar decisiones, que no cuenta con la opinión de sus empleados. (pp. 24-25)

2.2.2.5. El clima institucional en las instituciones educativas

Salazar (citado por Romero Quispe 2022) señala que "Una organización es una institución en la que un grupo de individuos con funciones particulares unen sus esfuerzos para lograr que dicha institución logre los objetivos necesarios para consolidar su misión y visión, […] permite lograr los objetivos comunes desde las particularidades de cada actor presente en una institución". (p. 27)

2.2.2.6. Teorías relacionadas al clima organizacional

La investigación se basa en dos teorías fundamentales que a continuación se sustentan.

a. **Teoría de Likert.** Esta teoría se basa según Brunet, (citado por Olortegui Philipps 2020), en la conducta que dan los trabajadores es en función al procedimiento administrativo y las condiciones laborales que observan, precisándose que la actuación se dará de acuerdo a la apreciación. De acuerdo a esta teoría la conducta depende de las relaciones interpersonales que se manifiestan entre las autoridades y trabajadores dentro de la institución cuando las condiciones son positivas y de armonía; en cambio si las condiciones no son favorables, esta se manifestará con desagrado por parte de los trabajadores. (pp. 27-28)

b. **Teorías de las relaciones humanas de Elton Mayo.** La investigación se sustenta en esta teoría de Elton Mayo, que

> considera “un nuevo lenguaje que dominaría en el lenguaje administrativo: esta teoría habla de motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, dinámica de grupo, etc.” (Chiavenato, citado por Flores Acco 2021). Siguiendo este orden de ideas, afirma que las relaciones humanas son “la interacción social que existe entre personas y grupos a través de acciones y actitudes” (p. 13).

Fundamentos filosóficos

Paredes Cabrera (2023), hace un análisis centrándose en el fundamento filosófico donde indica que las formas de organización de las empresas en el mundo hace muchos años en que las sociedades se fueron organizando en función de sus responsabilidades y actividades que deberían cumplir, en el caso de los servicios educativos no fue extraño a este contexto. No existen formas de ordenamiento científico de las acciones realizadas, se basaba en hechos del accionar del denominado día a día que se enfrentaba la toma de decisiones para el desarrollo de la misión educativa y las formas de organización. (p. 18)

2.3. Definiciones conceptuales

- **Clima**. Martí Castro (2003), es un ambiente que caracteriza una situación o conjunto de circunstancias que rodean a una persona. (p. 82)
- **Comportamiento**. Martí Castro (2003), es el conjunto de respuestas que da un individuo a los estímulos que recibe de su entorno. (p. 90)

- **Cultura**. Real Academia Española (2025), conjunto de conocimientos que permite a alguien desarrollar su juicio crítico.
- **Institución.** Real Academia Española (2025), es el organismo que desempeña una función de interés público, especialmente benéfico o docente.
- **Líder**. Martí Castro (2003), es el individuo que se pone frente de un grupo, al que dirige, para conseguir unos fines que interesan a todos sus componentes. (p. 281)
- **Liderazgo**. Martí Castro (2003), es la función que realiza la persona que actúa como líder de un grupo. (p. 281)
- **Organización**. Real Academia Española (2025), asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines.
- **Rasgo**. Martí Castro (2003), es la característica relativamente estable del carácter propio de un individuo. (p. 368)

2.4. Bases epistémicas

Paredes Cabrera (2023), hace un análisis del fundamento epistemológico señalando que la problemática se basa en investigaciones del clima organizacional se manifiesta como la forma estructurada y funcionamiento sistematizado la organización educativa, que se puede entender como el trabajo que se desarrolla en las instituciones educativas que comparten los actores educativos como: Directivos, docentes, estudiantes, padres de familia entre otros. (p. 18)

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

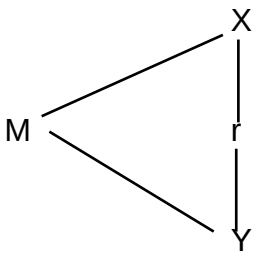
3.1. Tipos de investigación

En la investigación se utilizó el tipo de investigación aplicada con el nivel de investigación fue de relación entre la variable liderazgo transformacional y clima organizacional; esto se sustenta cuando se indica que “una correlación es una medida del grado en que dos variables se encuentran relacionadas” (Pineda et al. 2020, p. 187).

3.2. Diseño y esquema de la investigación

El diseño de investigación que se utilizó fue transeccional correlacional este diseño permitió hallar la relación de hechos y fenómenos de la realidad, (Pineda et al. 2020, p. 199).

El esquema que se propone es:



Descripción:

M: Docentes y directivo de la Institución Educativa La Victoria.

X: Liderazgo transformacional.

Y: Clima organizacional.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Córdova Baldeón (2019), considera que la población de estudio es el conjunto bien definido de unidades de observación con características comunes y perceptibles. (p. 21)

Tabla 3

Distribución de la población de estudio de la Institución Educativa La Victoria, Ucayali 2024.

N°	Nivel	Cantidad
1	Primaria	13
2	Secundaria	12
3	Administrativo	5
	Total	**30**

Fuente: Cuadro de asignación de personal – CAPA 2024.

3.3.2. Muestra

Córdova Baldeón (2019), la muestra de estudio es una parte de la población seleccionado bajo cierta técnica de muestreo. (p. 22)

La muestra de estudio fueron 30 participantes la misma que la población por lo tanto fue una muestra poblacional.

El método de muestreo que se utilizó fue intencional u opinático, es aquella en que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística, (Pineda et al. 2020, p. 210).

3.4. Instrumento de recolección de datos

Los instrumentos que se utilizaron para medir las variables de estudio fueron dos cuestionarios.

Cuestionario de liderazgo transformacional, este instrumento estuvo compuesto por las dimensiones: Influencia idealizada (8 ítems), motivación inspiracional (4 ítems), estimulación intelectual (4 ítems) y consideración individualizada (4 ítems); la valoración de cada ítem será: Nunca (1), a veces (2) y siempre (3).

Cuestionario de clima organizacional, este instrumento estuvo compuesto por las dimensiones: Potencial humano (12 ítems), diseño organizacional (12 ítems) y cultura de la organización (12 ítems); la valoración de cada ítem será: Nunca (1), a veces (2) y siempre (3).

Ambos instrumentos se sometieron a un proceso de validación a través de expertos y a un proceso de confiabilidad utilizando una muestra piloto se calculó la confiabilidad a través del coeficiente de alfa de Cronbach.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

Técnicas

Para recoger los datos de campo de ambas variables de estudio utilizaron la técnica de la encuesta donde los docentes opinaron referido al liderazgo transformacional y el clima organizacional.

Procesamiento de datos

Para procesar los datos se crearon una base de datos en el Microsoft Excel y el SPSS se utilizó para calcular el coeficiente de correlación.

Presentación de datos

Los datos fueron organizados y presentados de la siguiente manera:

- Tablas de frecuencia porcentual.
- Figuras de barras y figuras de dispersión.
- Prueba de normalidad.
- Para la prueba de hipótesis la r Pearson y el Rho Spearman para hallar la relación entre variables.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados del trabajo de campo

Tabla 4

Puntaje de Liderazgo transformacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.

Suj.	Influencia idealizada		Motivación inspiracional		Estimulación intelectual		Consideración individualizada		Liderazgo transformacional	
	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel
1	19	Promedio	10	Alto	9	Promedio	10	Alto	48	Alto
2	19	Promedio	9	Promedio	10	Alto	10	Alto	48	Alto
3	18	Promedio	9	Promedio	9	Promedio	9	Promedio	45	Promedio
4	21	Alto	10	Alto	11	Alto	10	Alto	52	Alto
5	15	Promedio	9	Promedio	6	Bajo	10	Alto	40	Promedio
6	17	Promedio	9	Promedio	8	Promedio	10	Alto	44	Promedio
7	21	Alto	10	Alto	11	Alto	8	Promedio	50	Alto
8	20	Alto	10	Alto	10	Alto	11	Alto	51	Alto
9	17	Promedio	9	Promedio	8	Promedio	9	Promedio	43	Promedio
10	20	Alto	10	Alto	10	Alto	10	Alto	50	Alto
11	22	Alto	11	Alto	11	Alto	11	Alto	55	Alto
12	17	Promedio	9	Promedio	8	Promedio	7	Promedio	41	Promedio
13	20	Alto	10	Alto	10	Alto	8	Promedio	48	Alto

14	21	Alto	10	Alto	11	Alto	10	Alto	52	Alto
15	20	Alto	11	Alto	9	Promedio	9	Promedio	49	Alto
16	20	Alto	10	Alto	10	Alto	9	Promedio	49	Alto
17	22	Alto	11	Alto	11	Alto	9	Promedio	53	Alto
18	20	Alto	11	Alto	9	Promedio	10	Alto	50	Alto
19	20	Alto	9	Promedio	11	Alto	9	Promedio	49	Alto
20	19	Promedio	9	Promedio	10	Alto	7	Promedio	45	Promedio
21	18	Promedio	10	Alto	8	Promedio	11	Alto	47	Promedio
22	21	Alto	11	Alto	10	Alto	8	Promedio	50	Alto
23	18	Promedio	8	Promedio	10	Alto	10	Alto	46	Promedio
24	16	Promedio	9	Promedio	7	Promedio	8	Promedio	40	Promedio
25	19	Promedio	8	Promedio	11	Alto	11	Alto	49	Alto
26	20	Alto	10	Alto	10	Alto	9	Promedio	49	Alto
27	23	Alto	11	Alto	12	Alto	10	Alto	56	Alto
28	20	Alto	10	Alto	10	Alto	9	Promedio	49	Alto
29	20	Alto	10	Alto	10	Alto	9	Promedio	49	Alto
30	19	Promedio	10	Alto	9	Promedio	11	Alto	49	Alto

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario de liderazgo transformacional.

Tabla 5

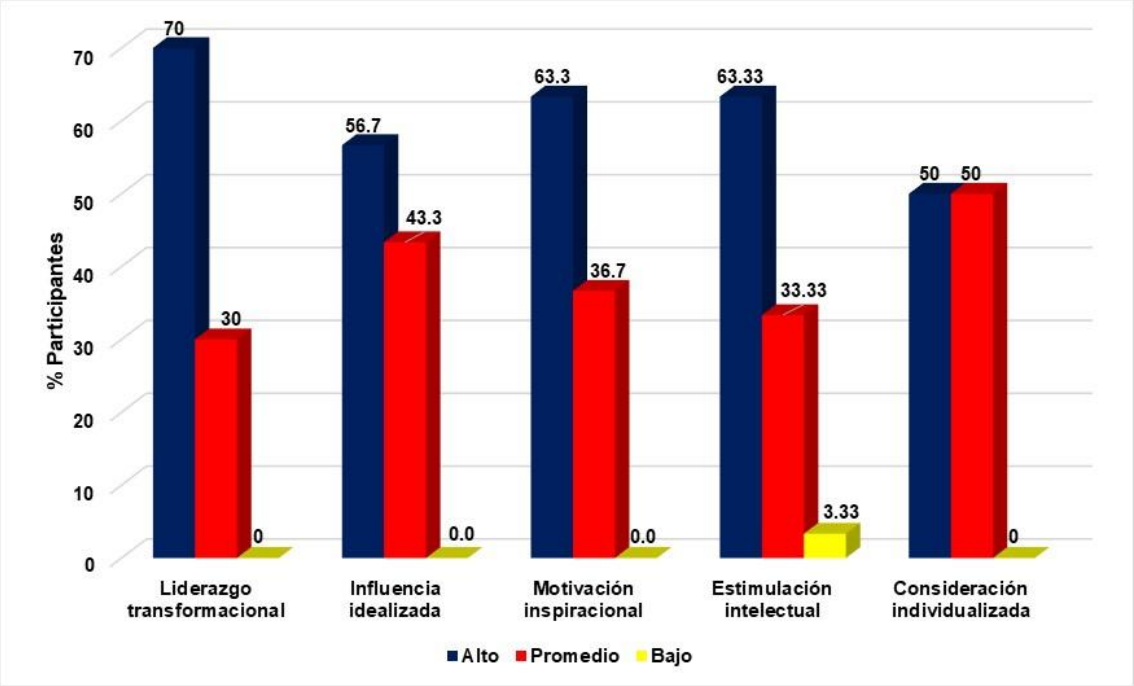
Puntaje porcentual de Liderazgo transformacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.

Liderazgo transformacional				Influencia idealizada			Motivación inspiracional			Estimulación intellectual			Consideración individualizada		
Nivel	**Estimación**	**fi**	**%**	**Estimación**	**fi**	**%**	**Estimación**	**fi**	**%**	**Estimación**	**fi**	**%**	**Estimación**	**fi**	**%**
Alto	48 - 60	21	70	20 - 24	17	57	10 – 12	19	63	10 - 12	19	63	10 – 12	15	50
Promedio	34 - 47	9	30	14 – 19	13	43	7 – 9	11	37	7 - 9	10	33	7 – 9	15	50
Bajo	20 - 33	0	0	8 – 13	0	0	4 – 6	0	0	4 - 6	1	3.3	4 – 6	0	0
	Total	**30**	**100**		**30**	**100**		**30**	**100**		**30**	**100**		**30**	**100**

Fuente: Tabla 4.

Figura 1

Puntaje porcentual de Liderazgo transformacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.



Fuente: Tabla 5.

Resultados de la tabla 5 y figura 1, se observa que, en el **liderazgo transformacional**, el 70% de participantes perciben un nivel es alto y el 30% que el nivel es promedio. En los resultados por dimensiones: **Influencia idealizada**, el 56.7% los participantes perciben un nivel alto y 43.3% indican un nivel promedio; **Motivación inspiracional**, el 63.3% perciben un nivel alto y el 36.7% un nivel promedio; **Estimulación intelectual**, el 63.33% perciben un nivel alto, 33.33% un nivel promedio y el 3.33% un nivel bajo; **Consideración individualizada**, el 50% perciben un nivel alto y un nivel promedio.

Tabla 6

Puntaje de Clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali-2024.

Suj.	Potencial humano		Diseño organizacional		Cultura de la organización		Clima organizacional	
	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel
1	32	Bueno	31	Bueno	31	Bueno	94	Bueno
2	34	Bueno	34	Bueno	32	Bueno	100	Bueno
3	26	Regular	26	Regular	29	Bueno	81	Regular
4	33	Bueno	33	Bueno	31	Bueno	97	Bueno
5	27	Regular	29	Bueno	30	Bueno	86	Bueno
6	26	Regular	27	Regular	26	Regular	79	Regular
7	29	Bueno	28	Regular	28	Regular	85	Bueno
8	31	Bueno	29	Bueno	33	Bueno	93	Bueno
9	31	Bueno	32	Bueno	31	Bueno	94	Bueno
10	30	Bueno	30	Bueno	29	Bueno	89	Bueno
11	31	Bueno	31	Bueno	32	Bueno	94	Bueno
12	26	Regular	25	Regular	27	Regular	78	Regular
13	27	Regular	26	Regular	29	Bueno	82	Regular
14	31	Bueno	31	Bueno	30	Bueno	92	Bueno
15	29	Bueno	30	Bueno	31	Bueno	90	Bueno
16	23	Regular	24	Regular	25	Regular	72	Regular
17	32	Bueno	32	Bueno	32	Bueno	96	Bueno
18	26	Regular	26	Regular	28	Regular	80	Regular
19	30	Bueno	28	Regular	30	Bueno	88	Bueno
20	27	Regular	28	Regular	28	Regular	83	Regular
21	32	Bueno	32	Bueno	31	Bueno	95	Bueno
22	29	Bueno	29	Bueno	30	Bueno	88	Bueno
23	23	Regular	23	Regular	28	Regular	74	Regular
24	28	Regular	29	Bueno	29	Bueno	86	Bueno
25	34	Bueno	34	Bueno	32	Bueno	100	Bueno
26	30	Bueno	30	Bueno	32	Bueno	92	Bueno
27	32	Bueno	32	Bueno	32	Bueno	96	Bueno
28	28	Regular	27	Regular	30	Bueno	85	Bueno
29	33	Bueno	33	Bueno	32	Bueno	98	Bueno
30	27	Regular	25	Regular	27	Regular	79	Regular

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario de clima organizacional.

Tabla 7

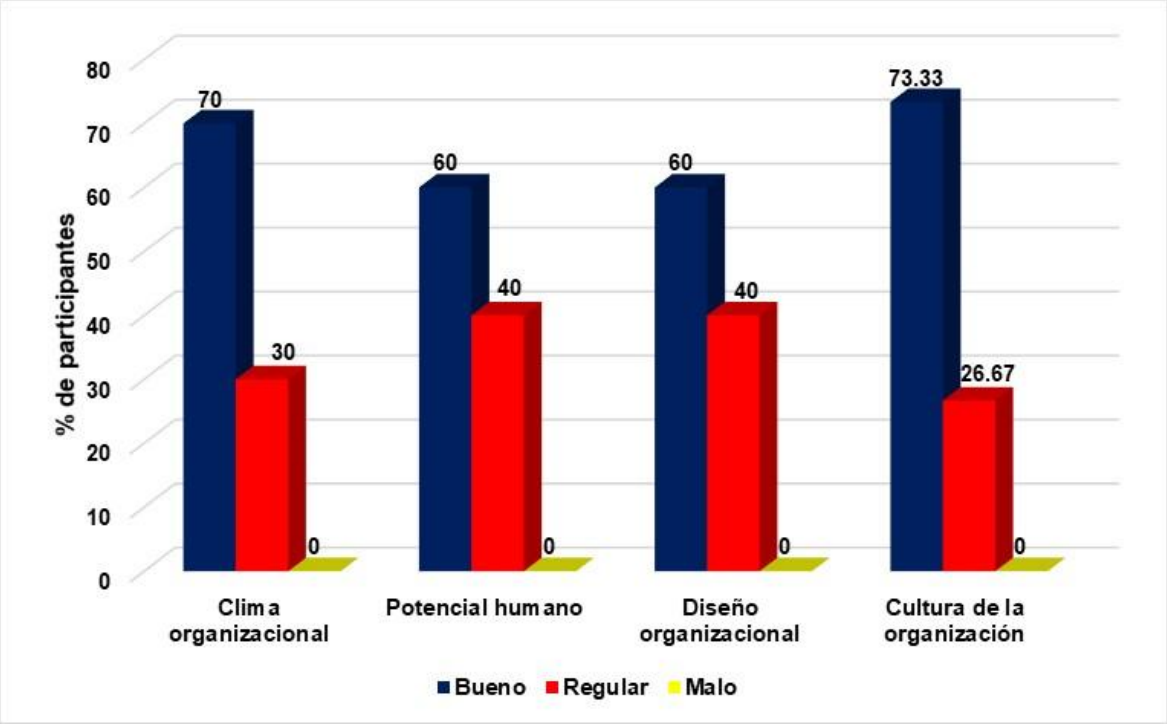
Puntaje porcentual de Clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.

Clima organizacional				Potencial humano			Diseño organizacional		Cultura de la organización	
Nivel	**Intervalo**	**fi**	**%**	**Intervalo**	**fi**	**%**	**fi**	**%**	**fi**	**%**
Bueno	85 - 108	21	70	29 – 36	18	60	18	60	22	73.3
Regular	61 – 84	9	30	21 -28	12	40	12	40	8	26.7
Malo	36 – 60	0	0	12 – 20	0	0	0	0	0	0
	Total	**30**	**100**	**Total**	**30**	**100**	**30**	**100**	**30**	**100**

Fuente: Tabla 6.

Figura 2

Puntaje porcentual de Clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.



Fuente: Tabla 7.

Resultados de la tabla 7 y figura 2, se observa que, en el **Clima organizacional**, el 70% de participantes perciben un nivel es bueno y el 30% señalan que el nivel es promedio. En los resultados por dimensiones: **Potencial humano**, el 60% los participantes perciben un nivel bueno y 40%un nivel

promedio; **Diseño organizacional**, el 60% perciben un nivel bueno y el 40% un nivel promedio; **Cultura de la organización**, el 73.33% perciben un nivel bueno, 26.67% un nivel promedio.

4.2. Contrastación de las hipótesis secundarias

Tabla 8

Prueba de normalidad.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Influencia idealizada	,196	30	,005	,954	30	,217
Motivación inspiracional	,240	30	,000	,873	30	,002
Estimulación intelectual	,240	30	,000	,913	30	,018
Consideración individualizada	,202	30	,003	,909	30	,014
Liderazgo transformacional	,181	30	,013	,943	30	,113
Clima organizacional	,122	30	,200*	,963	30	,365

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario del cuestionario de liderazgo transformacional y cuestionario de clima organizacional.

La muestra fueron 30 participantes, por lo que se utilizó el estadístico de Shapiro-Wilk. Como el p-valor obtenido en algunos casos fue (0,000 >0,05), entonces existe evidencia suficiente para afirmar que los datos no siguen una distribución normal, en consecuencia, se aplicó prueba paramétrica y no paramétrica.

4.3. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación directa positiva entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.

H0: No existe relación directa positiva entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.

Tabla 9

Prueba de hipótesis general.

Correlaciones

		Liderazgo transformacional	Clima organizacional
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,408*
	Sig. (bilateral)		,025
	N	30	30
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,408*	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario del cuestionario de liderazgo transformacional y cuestionario de clima organizacional.

Decisión

De acuerdo a los resultados de la tabla 9, sobre la prueba de hipótesis general, sobre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, se utilizó la Prueba de correlación de Pearson, donde arrojó 0, 408, siendo el grado de correlación débil y el p valor = 0.025, por lo que se indica que el pv < 0.05, por lo que existe relación directa y significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 1

Ha1: Existe relación directa positiva entre la **influencia idealizada** y el clima organizacional, en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.

H0: No existe relación directa positiva entre la **influencia idealizada** y el clima organizacional, en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 1.

Correlaciones

		Influencia idealizada	Clima organizacional
Influencia idealizada	Correlación de Pearson	1	,332
	Sig. (bilateral)		,073
	N	30	30
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,332	1
	Sig. (bilateral)	,073	
	N	30	30

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario del cuestionario de liderazgo transformacional y cuestionario de clima organizacional.

Decisión

De acuerdo a los resultados de la tabla 10, sobre la prueba de hipótesis específica, sobre la influencia idealizada y el clima organizacional, se utilizó la Prueba de correlación de Pearson, donde arrojó 0, 332, siendo el grado de correlación débil y el p valor = 0.073, por lo que se indica que el pv > 0.05, por lo que no existe relación directa y no es significativa, entonces se acepta la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 2

Ha2: Existe relación directa positiva entre la **motivación inspiracional** y el clima organizacional, en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.

H0: No existe relación directa positiva entre la **motivación inspiracional** y el clima organizacional, en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.

Tabla 11
Prueba de hipótesis específica 2.

Correlaciones

			Motivación inspiracional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,205
		Sig. (bilateral)	.	,277
		N	30	30
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,205	1,000
		Sig. (bilateral)	,277	.
		N	30	30

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario del cuestionario de liderazgo transformacional y cuestionario de clima organizacional.

Decisión

De acuerdo a los resultados de la tabla 11, sobre la prueba de hipótesis específica, sobre Motivación inspiracional y el clima organizacional, se utilizó la Rho de Spearman, donde arrojó 0, 205, siendo el grado de correlación positiva media y el p valor = 0.027, por lo que se indica que el pv > 0.05, por lo que no existe relación directa y no es significativa, entonces se acepta la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 3

Ha3: Existe relación directa positiva entre la **estimulación intelectual** y el clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.

H0: No existe relación directa positiva entre la **estimulación intelectual** y el clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.

Tabla 12
Prueba de hipótesis específica 3.

Correlaciones

			Estimulación intelectual	Clima organizacional
Rho de Spearman	Estimulación intellectual	Coeficiente de correlación	1,000	,391*
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	30	30
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,391*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario del cuestionario de liderazgo transformacional y cuestionario de clima organizacional.

Decisión

De acuerdo a los resultados de la tabla 12, sobre la prueba de hipótesis específica, sobre Estimulación intelectual y el clima organizacional, se utilizó la Rho de Spearman, donde arrojó 0, 39, siendo el grado de correlación positiva media y el p valor = 0.032, por lo que se indica que el pv < 0.05, por lo que existe relación directa y significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 4

H4: Existe relación directa positiva entre la **consideración individualizada** y el clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.

H0: Existe relación directa positiva entre la **consideración individualizada** y el clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 4.

Correlaciones

			Consideración individualizada	Clima organizacional
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,347
		Sig. (bilateral)	.	,060
		N	30	30
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,347	1,000
		Sig. (bilateral)	,060	.
		N	30	30

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario del cuestionario de liderazgo transformacional y cuestionario de clima organizacional.

Decisión

De acuerdo a los resultados de la tabla 13, sobre la prueba de hipótesis específica, sobre Consideración individualizada y el clima organizacional, se utilizó la Rho de Spearman, donde arrojó 0, 347, siendo el grado de correlación positiva media y el p valor = 0.060, por lo que se indica que el pv > 0.05, por lo que no existe relación directa, y no significativa, entonces se acepta la hipótesis nula.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo

Tabla 5 y figura 1, se observa que la mayoría de los participantes, en el **liderazgo transformacional**, el 70% perciben un nivel alto; en los resultados por dimensiones: **Influencia idealizada**, el 56.7% perciben un nivel alto; **Motivación inspiracional**, el 63.3% perciben un nivel alto; **Estimulación intelectual**, el 63.33% perciben un nivel alto; **Consideración individualizada**, el 50% perciben un nivel alto y promedio. A nivel de toda la variable y por dimensiones la mayoría de participantes percepción un nivel alto.

Tener un liderazgo transformación los directivos implica manifiestan tener buena capacidad según Bass & Avolio (citado por Torres 2020), de incitar a los seguidores para que realicen mejores trabajos, producciones, en beneficio grupal y de cada persona que participa del proceso de mejora de la institución. (p. 13); por otro lado, según Lerma (citado por Barrios y Gutiérrez 2021), el liderazgo transformacional, el líder guía a los colaboradores y es quien los infundirá con los correctos lineamientos esto ayudará que luego los colaboradores lo sigan, logrando respuestas positivas con mucho ánimo, pasión y decisión. (p. 35)

Tabla 7 y figura 2, se indica que la mayoría de participantes, el **Clima organizacional**, el 70% perciben un buen clima. En los resultados

por dimensiones: En el **Potencial humano**, el 60% perciben un buen potencial; **Diseño organizacional**, el 60% perciben un buen diseño; **Cultura de la organización**, el 73.33% perciben una buena cultura; según los resultados señala que el clima organizacional y sus dimensiones indican que es bueno, esto indica que los participantes viven un ambiente según Gilmer (citado por Vargas 2021), “conjunto de características que diferencian a las organizaciones y ejercen influencia en la actitud y comportamiento de los trabajadores”. (p. 11); de la misma manera señala Chiavenato (citado por Gustavo 2019), son las características o cualidades del ambiente organizacional que percibe o vivencia cada miembro de una empresa u organización y que repercute en su comportamiento. (p. 24)

5.2. Contrastación de la hipótesis

Tabla 9, Prueba de hipótesis general, sobre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, según la Prueba de Pearson, fue 0, 408, siendo el grado de correlación positiva débil y el pv < 0.05, por lo que existe relación directa y significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación; Tabla 10, Prueba de hipótesis específica, sobre la influencia idealizada y el clima organizacional, según la Prueba de Pearson, fue 0, 332, siendo el grado de correlación positiva débil y pv > 0.05, por lo que no existe relación directa y no es significativa, entonces se acepta la hipótesis nula; Tabla 11, Prueba de hipótesis específica, sobre Motivación inspiracional y el clima organizacional, según la Rho de Spearman, fue 0, 205, siendo el grado de correlación positiva media y el pv > 0.05, por lo que no existe relación directa y no significativa, entonces

se acepta la hipótesis nula; Tabla 12, Prueba de hipótesis específica, sobre Estimulación intelectual y el clima organizacional, según la Rho de Spearman, fue 0, 39, siendo el grado de correlación positiva media y el pv < 0.05, por lo que existe relación directa y significativa, entonces se acepta la hipótesis de investigación; Tabla 13, Prueba de hipótesis específica, sobre Consideración individualizada y el clima organizacional, según la Rho de Spearman, fue 0, 347, siendo el grado de correlación positiva media y el pv > 0.05, por lo que no existe relación directa y no es significativa, entonces se acepta nula.

De acuerdo a los resultados de las pruebas de hipótesis la mayoría tiene un grado de correlación directa, pero algunas no significativas; estos resultados se relacionan con las investigaciones realizadas, Félix et al. (2021), Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao, en su conclusión señala la relación es positiva alta; esto significa mejor liderazgo transformacional y por ende mejoría en el clima laboral. La influencia idealizada se relaciona con el clima laboral de manera alta. La motivación inspiracional se relaciona con el clima laboral de forma moderada. La estimulación intelectual se relaciona con el clima laboral con una relación moderada. La consideración individualizada se relaciona con el clima laboral con moderación. (p. 328), de la misma manera se relaciona con la investigación de Romero y Campana (2021), Liderazgo transformacional directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Asia, Cañete –Lima, 2021, en su conclusión indica que existe una relación entre liderazgo transformacional (adecuado) y la calidad (adecuado), sin embargo, aún existe docentes con una posición de indiferente, es decir las implicancias de este tipo de

liderazgo recaen en el clima con respecto a la toma de decisiones, responsabilidades y ejecución de cambios. (p. 10); también se relaciona con la investigación a nivel local de Apolo (2022), Liderazgo directivo y la gestión académica de las instituciones de educación secundaria de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Callería, 2019, en una de las conclusiones indica que, existe de correlación positiva fuerte de 0.698, y un p-valor de 0.000 menor de 0.05, es decir, que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la Gestión Académica de las Instituciones de Educación Secundaria de la UGEL Coronel Portillo, distrito de Callería, 2019. (p. 46) y finalmente no se relaciona con la investigación de Salas (2022), Liderazgo directivo y su relación con el desarrollo organizacional en la institución educativa Agropecuario-Pucallpa, 2021, en una de las conclusiones indica que, No existe relación significativa entre liderazgo directivo y desarrollo organizacional en la institución educativa Agropecuario-Pucallpa, 2021, ya que, el resultado -0.220 indica que la correlación es negativa baja y el valor Sig.= 0.121 indica que el resultado no es significativo. (p. 80)

5.3. Aporte científico de la investigación

La investigación a permitido hacer el aporte a través de conclusiones, instrumentos y bases teóricas de cada variable de estudio hallando la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa La Victoria ubicada en zonal rural.

CONCLUSIONES

- La relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, según la prueba de Pearson, fue 0, 408, siendo el grado de correlación positiva débil y el pv < 0.05, por lo que existe relación directa y significativa.
- La relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional, según la prueba de pearson fue 0, 332, siendo el grado de correlación positiva débil y el pv > 0.05, por lo que no existe relación directa y no es significativa.
- La relación entre la Motivación inspiracional y el clima organizacional, según la Rho de Spearman, fue 0, 205, siendo el grado de correlación positiva media y el pv > 0.05, por lo que sí existe relación directa y significativa.
- La relación entre Estimulación intelectual y el clima organizacional, según la Rho de Spearman, fue 0, 39, siendo el grado de correlación positiva media y el pv < 0.05, por lo que existe relación directa y significativa.
- La relación entre Consideración individualizada y el clima organizacional, según la Rho de Spearman, fue 0, 347, siendo el grado de correlación positiva media y el pv < 0.05, por lo que existe relación directa y significativa.

SUGERENCIAS

- Al equipo directivo siga promoviendo el liderazgo transformacional, eso permite que hay un buen clima organizacional.
- Los directivos deben trabajar con todos los trabajadores de la institución para que se desarrolle buen clima organizacional.
- Considero importante cuando se evalué el liderazgo transformacional y el clima organizacional y se haga con otros instrumentos como guías de entrevista focalizadas no solo a trabajadores también podría a estudiantes de los últimos años de secundaria y padres de familia.
- Los directivos deben promover espacios, donde se promueva el buen clima organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abregu Arevalo, L. (2023), Liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N.° 36003 de primaria del distrito de Huancavelica 2022 [Tesis de maestría, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/19daed59-652d-4fa2-afb8-42c4328ebb1f/content

Ames Coca, M. (2018), Liderazgo Directivo Transformacional y Clima Institucional en la Institución Educativa Pública Dora Mayer de la Región Callao, 2015 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/19651880-3c73-4ccf-bef7-2701a409d263/content

Apolo Pacaya, E. (2022), Liderazgo directivo y la gestión académica de las instituciones de educación secundaria de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Callería, 2019, Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional de Ucayali. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/efaced5f-67cc-4811-83b3-8b451962f3c3/content

Aquize, G. Taca, N. y Pineda, K. (2023), Liderazgo directivo y clima organizacional en retorno a clases presenciales en tiempos de pandemia, Red de Investigación en Educación, 58 – 68. https://revistaseidec.com/index.php/ITEES/article/download/557/499/1358

Aragón, L., Cabarcas, K., Camargo, Y. (2022), Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente, Revista Latinoamericana Ogmios, 3(6); 44 – 57. https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/download/120/165/386

Barrios, C. y Gutiérrez, M. (2021), “Liderazgo transformacional y clima organizacional en la municipalidad distrital de Saylla cusco 2021” [Tesis para titulación, Universidad Autónoma de Ica]. https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1463/1/Carlos%20Eduardo%20Barrios%20Terrazas.pdf

Burgos- Briones, J. (2022), El clima organizacional en organizaciones educativas. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, VIII(3); 1003- 1021. https://www.researchgate.net/publication/364485277_El_clima_organizacional_en_organizaciones_educativas/fulltext/636d2ff554eb5f547cbf177c/El-clima-organizacional-en-organizaciones-educativas.pdf?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19

Camacho, R., Castro, A., Orbe, M. y Gavilanez, N. (2024), Transformational educational leadership and its impact on academic performance: an empirical analysis in educational institutions. Ciencia Latina Revista Cintífica Multidisciplinar, 8(3); 6222-6239. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/12823/18522

Capetillo Mejia, F. (2020), “Estudio diagnóstico de clima organizacional En institución educativa” [Tesis de maestría, Secretaría de Educación Pública]. https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/1259/1/Francisca%20Mireya%20Capetillo-Clima%20Organizacional%20en%20Institucion%20educativa_Capetillo%20.pdf

Carhuayal Huaranga, O. (2020), El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A, 23(46);

pp. 57-64. https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/download/19134/16069/66023

Castro Palet, M. (2020), Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de Lima, [Tesis para grado de maestro, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8293/CASTRO_PM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cervera Cajo, L. (2021), El liderazgo transformacional del director como variable relacionada con el clima organizacional en instituciones educativas de un distrito de Lima, Rev. Igobernanza, 4(14); 205 – 220. https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/122/454

Córdova Baldeón, I. (2019), Estadística Aplicada a la Investigación. (sexto reimpresión), Perú: San Marcos.

Cornejo Zuñiga, A. (2024), Liderazgo transformacional y clima organizacional en instituciones rurales de nivel secundaria de la UGEL Tayacaja – Huancavelica [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3887a813-ff59-47a3-beaf-143a2d6c4f7a/content

Escanio De León, M. (2023), El liderazgo transformacional y la gestión educativa: su incidencia en los resultados que obtienen las instituciones educativas. Revista de Investigación Educativa y Deportiva, 2(2); 1339-1356. https://revistamentor.ec/index.php/mentor/article/view/6988/5696

Félix, M., Jesús, M., Silvestre, P. y Rosas, M. (2021), Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao, Revista Franz Tamayo, 3(8); pp.

318-331. https://revistafranztamayo.org/index.php/franztamayo/article/view/749/1980

Flores Acco, E. (2021), Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa héroes del Cenepa del cercado de Lima – Perú, año 2020 [Tesis de titulación, Universidad Ricardo Palma]. https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a723c3ec-17fe-4e1f-b0bd-6a5f02bcf7c7/content

García-Martínez, J., Cerdas-Montano, V. y Lewis, E. (2021), Clima organizacional y estilos de liderazgo: un estudio correlacional en centros educativos costarricenses. Revista Ensayos Pedagógicos, XVII (1); 133-153. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8633650

Guerrero Pacheco, F. (2022), Clima organizacional y calidad educativa en la I.E Nº 11010 Mariano Melgar Valdivieso del distrito de José Leonardo Ortíz, 2020 [Tesis para titulación, Universidad Señor de Sipán]. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9269/Guerrero%20Pacheco%20Fiorela%20Jaquilin.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Guevara Torres, C. (2019), Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz el marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018, [Tesis para titulación, Universidad Señor de Sipán]. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1

Gustavo Ivan, C. (2019), Clima organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma, [Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional del Centro del Perú].

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5117/Carlos%20Osores.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, E., Clavijo, N. y Mendoza, L. (2023), Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral docente, 5(41); 76-84. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8932881.pdf

Hincapié, N., Orellana, E. y Orellana, C. (2018), Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia, Revista Oratores, 9(2018). http://portal.amelica.org/ameli/journal/328/3281312003/html/

Martí Castro, I. (2003), Diccionario Enciclopédico de Educación, España. Ceac, S. A.

Martins, F., Cammaroto, A., Neris, L. y Canelón, E. (2009), Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados, Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", 9(2), pp. 1-27. https://www.redalyc.org/pdf/447/44713058008.pdf

López Tello, E. (2020), El liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, distrito de Yarinacocha ,2016 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2626b469-bc1b-4728-90ab-95f6c10e7fbe/content

Llamo Leiva, L. (2019), Relación del clima organizacional y el liderazgo transformacional del director de la Institución Educativa secundaria Manuel de Piérola Castro Celendín, [Tesis para grado de maestro, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32268/Llamo_LL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Olortegui Philipps, E. (2020), Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos-2019 [Tesis de titulación, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7379/olortegui_pee.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Paredes Cabrera, C. (2023), La misión educativa y el clima organizacional en la institución educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7364/TESIS%20CINTHYA%20PAREDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pastor, A. y Pastor, R. (2018), Gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018, [Tesis para grado de maestro, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35746/pastor_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pineda, W., Dávila, J., Ortega, W. y Quispe, L. (2020), Génesis del proceso de la investigación científica, (Primera edición), Perú: Corpograf Atlas. S. A. C.

Quintana Díaz, M. (2022), Liderazgo transformacional directivo y la relación del clima organizacional en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca. Revista Sciencevolution, (08 – 14). https://revista.sciencevolution.com/index.php/sciencievolution/article/view/7

Quispe-Llactahuaman, S., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Diaz, M., Tapia-Díaz, A. (2023), Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación,

7(27); 359–371. https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/850

Real Academia Española (2025), Diccionario de la Lengua Española. https://dle.rae.es/instituci%C3%B3n?m=form

Rodríguez Quispe, S. (2021), Liderazgo directivo y clima organizacional de la institución educativa José Gálvez Barrenechea, provincia de Angaraes-2019, [Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional de Huancavelica]. https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b31d397f-2db1-49af-bd76-c66142bf5ab7/content

Rodríguez Morales, C. (2023), El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los guaguas centro del sector norte de Quito, Ciencia Latina Revista Multidisciplinar, 7(1), 7508-7525. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4982/7564

Romero, R. y Campana, A. (2021), Liderazgo transformacional directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Asia, Cañete – Lima, 2021, Revista Científica Multidisciplinar, 6(5); pp. 3502-3513. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3336/5068

Romero Quispe, K. (2022), Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Integradas de Cerro de Pasco [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2469/1/T026_45333102_M.pdf

Saccaco Diaz, D. (2023), Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes de una institución educativa privada de ventanilla callao, 2022,

Revista Científica Multidisciplinar, 7(2); pp. 8230- 8246. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5952/9025

Salas Panduro, T. (2022), Liderazgo directivo y su relación con el desarrollo organizacional en la institución educativa Agropecuario-Pucallpa, 2021, [Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cca09140-dd4e-49d9-ba52-9a0df8f0c254/content

Sardon Ari, D. (2017), Liderazgo transformacional y gestión Escolar en instituciones educativas, Revista de Investigaciones Altoandinas, 19(3); pp. 295-304. http://www.scielo.org.pe/pdf/ria/v19n3/a07v19n3.pdf

Serrano-Elizalde, K., Jaramillo-Ramos, M., & Prieto-López, Y., (2022), El liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela héroes del Cenepa, 17(1); pp. 258-273. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1008/954

Silva Villalobos, M. (2019), Liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Institución Educativa “Antonio Mata Osores”, distrito Querocoto, provincia Chota, región Cajamarca, 2019, [Tesis para grado de maestro, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43046/Silva_VMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soria Vega, G. (2020), Clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 31301, Chilca – Huancayo [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica].

https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/98c58dce-774d-4e04-9e94-51aab45576ec/content

Tolentino Churampi, R. (2022), Liderazgo transformacional y el clima institucional en una institución educativa de nivel primario – la Oroya – Junín [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cdf4d6b6-41b5-4ec7-9760-ec7dcef2aa13/content

Torres Díaz, C. (2020), El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02, [Tesis para grado de maestro, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ae44abc0-69ec-4eaf-b272-dc6c0240d497/content

Vargas Cari, J. (2021), Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20955-28 Francisco Bolognesi Cervantes, San Antonio, Huarochirí, [Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9a4128ae-b73e-41f6-a49d-1270f06720a7/content

Vásquez Laguna, L. (2020), El liderazgo transformacional en la gestión directiva de las instituciones educativas estatales del nivel secundaria [Tesis para titulación, Universidad Nacional de Tumbes]. https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/34611896-6c9a-454c-ae49-73428022945f/content

Yábar Sal, R. (2023), Liderazgo transformacional y desempeño Docente en la institución educativa de nuestra Señora de Guadalupe (Lima, 2022) [Tesis

de maestría, Universidad San Martin de Porras]. https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/11878

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo transformacional y clima organizacional en la institución educativa La Victoria, Ucayali- 2024

Autor. Br. Yesabela Beatriz Fernández Sulca

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
General ¿Qué relación hay entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024? **Específicos** - ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional, en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024? - ¿Qué relación hay entre la motivación inspiracional y el clima organizacional, en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024? - ¿Cuál es la relación entre la estimulación	- **General** - Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024. **Específicos** - Evaluar la relación entre la **influencia idealizada** y el clima organizacional, en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024. - Analizar la relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional, en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024. - Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el clima	**General** Existe relación directa positiva entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024. **Específicos** - Existe relación directa positiva entre la **influencia idealizada** y el clima organizacional, en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024. - Existe relación directa positiva entre la motivación inspiracional y el clima organizacional, en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024. - Existe relación directa positiva entre la estimulación intelectual y	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada. Motivación inspiracional. Estitmulación intelectual. Consideración individualizada.	**Tipo de investigación** Estudio aplicado. **Diseño y esquema de investigación** Transeccional correlacional **Población** Docentes: 30 **Muestra** Docentes: 30 **Instrumentos de recolección de datos** Cuestionario de liderazgo transformacional. Cuestionario de clima organizacional. **Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.** Encuesta SPSS versión 22. Tablas de frecuencia Figuras de barras.

intelectual y el clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024? - ¿Cómo se relaciona la consideración individualizada y el clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024?	organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024. - Analizar la relación entre la consideración individualizada y el clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.	el clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024. - Existe relación directa positiva entre la consideración individualizada y el clima organizacional en la Institución Educativa La Victoria, Ucayali- 2024.	Clima organizacional	Potencial humano. Diseño organizacional. Cultura organizacional.	Figuras de dispersión. Prueba de normalidad. Prueba de hipótesis de Rho Spearman.

ANEXO 02: MATRIZ DE VALIDACIÓN

Experto 01: Dra. Betzabeth Díaz Torres

Titulo: Liderazgo transformacional y clima organizacional en la institución educativa La Victoria, Ucayali- 2024

Autor: Yesabela Beatriz Fernández Sulca

Variable 1: Liderazgo transformacional

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	Casi nunca	A veces	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Influencia idealizada	Se motivan hasta trascender en la institución. Busca empoderar a sus participantes. Participa en cualquier organización. Maneja las reacciones de los participantes.	6,10,14, 18,21,23, 25, 34				X		X X X X		X X X X		X X X X		

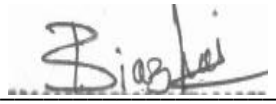
Motivación inspiracional	Manifiesta el líder una visión y sentido de misión con la institución. Promueve la dirección de significado en la institución. Uso de símbolos como satisfacción de lograr actividades. Tiene visión de futuro en la institución que dirige. Modela las expectativas de los seguidores en la institución.	9, 13, 26, 36				X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		
Estimulación intelectual	Promueve nuevas reformas para la organización. Utiliza su inteligencia para solucionar problemas en la institución.	2, 8, 30, 32				X		X X		X X		X X		
Consideración individualizada	Realiza capacitaciones a los participantes. Mantiene informado a los participantes de la institución. Trata diferencialmente a los participantes. Aconseja a los seguidores en la institución educativa.	15, 19, 29, 31				X		X X X X		X X X X		X X X X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	4	100			4	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	15	100			15	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	15	100			15	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	15	100			15	100

(*) Resumen

Pucallpa 23 de mayo 2024



Dra. Betzabeth Diaz Torres
Doctora en Administración de la Educación

MATRIZ DE COHERENCIA

Dimensión Ames Coca, (2018)	**Indicador**	**Ítems**
Influencia idealizada	Se motivan hasta trascender en la institución.	6 Trasmite motivación en el desarrollo de las actividades a los trabajadores. 10. Se siente motivación al trabajar en la institución.
	Busca empoderar a sus participantes.	14. Enfatiza la importancia de tener un buen sentido del deber en la institución. 18. Va más allá de su propio interés sino en beneficio de la institución.
	Participa en cualquier organización.	21. Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar con los trabajadores de la institución.
	Maneja las reacciones de los participantes.	23. Maneja estrategias adecuadas de los trabajadores cuando son extremas. 25. Demuestra un sentido de autoridad y confianza frente a reacciones.
	Manifiesta el líder una visión y sentido de misión con la institución.	34. Sensibiliza la importancia de la visión y misión de la institución.
Motivación inspiracional	Promueve la dirección de significado en la institución.	9. Habla en reuniones el significado del trabajo de forma optimista sobre el futuro de la institución.
	Uso de símbolos como satisfacción de lograr actividades.	13. Comunica entusiastamente de la imagen de la institución para satisfacer las demandas de la población.
	Tiene visión de futuro en la institución que dirige.	26. Presenta la visión del futuro que debe lograr la institución.
	Modela las expectativas de los seguidores en la institución.	36. Expresa ejemplos para alcanzar las metas serán cumplidas.
Estimulación intelectual	Promueve nuevas reformas para la organización.	2. Utilizo nuevas estrategias de enfocar problemas para solucionarlo.
	Utiliza su inteligencia para solucionar problemas en la institución.	8. Considera diferentes puntos de vista para solucionar los problemas.
		30. Utiliza su capacidad para resolver los problemas desde muy distintos ángulos.
		32. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.
Consideración individualizada	Realiza capacitaciones a los participantes.	15. Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores y ayuda de manera personalizada.
	Mantiene informado a los participantes de la institución.	19. Me informa de lo que ocurre en la institución.
	Trata diferencialmente a los participantes.	29. Toma en cuenta que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.
	Aconseja a los seguidores en la institución educativa.	31. Escucho los consejos y me ayuda a mejorar mis capacidades.

Variable 2: Clima organizacional.

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítems.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Potencial humano.	-Ejerce el liderazgo institucional educativa. -Promueve la innovación en la institución educativa. -Promueve la recompensa en la institución educativa. -Promueve la calidad de vida y seguridad en la institución educativa.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7. 8.9. 10, 11, 12				X		X X X X		X X X X		X X X X		
Diseño organizacional.	Realiza la toma de decisiones a nivel institucional de forma participativa. Promueve la comunicación organizacional en la institución educativa. Promueve la identidad en la institución educativa.	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24				X		X X X		X X X		X X X		
Cultura de la organización.	Manejo de conflicto y cooperación institucional. Promueve la motivación a los participantes en la institución.	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32,				X		X X		X X		X X		

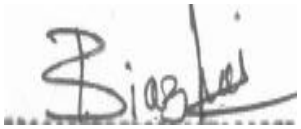
		33, 34, 35, 36												

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	3	100			3	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	4	100			4	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	4	100			4	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	4	100			4	100

(*) Resumen

Pucallpa 23 de mayo 2024



Dra. Betzabeth Diaz Torres
Doctora en Administración de la Educación

MATRIZ DE COHERENCIA

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Potencial humano.	• Ejerce el liderazgo institucional educativa.	1. Las autoridades aceptan nuestras propuestas y necesidades que tenemos. 2. Los directivos crean condiciones adecuadas para desarrollar la institución. 3. Mi directivo superior se preocupa por crear un bien clima laboral. 4. Los directivos por lograr los objetivos institucionales.
	• Promueve la innovación en la institución educativa.	5. Utilizo mi creatividad e innovación en las soluciones de los problemas laborales de mi institución. 6. Se promueve una competencia sana entre mis colegas de trabajo. 7. La institución promueve la innovación en los trabajadores.
	• Promueve la recompensa en la institución educativa.	8. La institución es flexible y se adapta a los cambios de la innovación que se producen. 9. Los ascensos en la institución se promocionan de acuerdo a la norma. 10. Recibo buen trato en mi trabajo por mis compañeros y autoridades de la institución. 11. Siento que soy reconocido en mi trabajo por la labor realizada en la institución. 12. Los beneficios que promueve la institución son los adecuados para esforzarme.
Diseño organizacional.	• Promueve la calidad de vida y seguridad en la institución educativa.	13. Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios de la institución. 14. En general, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo que promueve la institución. 15. La institución se preocupación por el cuidado de la salud de los trabajadores. 16. Hay medidas de seguridad y evacuación adecuadas para proteger al trabajador de la institución.
	• Realiza la toma de decisiones a nivel institucional de forma participativa.	17. Las decisiones que se toman son de acuerdo a la jerarquía del cargo. 18. Percibo que mis compañeros de trabajo proponen soluciones a los problemas. 19. Se toma en cuenta la opinión de la mayoría en las tomas de decisiones institucional. 20. Percibo que mi superior trata de recoger información antes de tomar una decisión.
	• Promueve la comunicación organizacional en la institución educativa.	21. Me comunico con facilidad con mis superiores de la institución. 22. Percibo que hay una buena comunicación entre colegas de trabajo. 23. Mi superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo de acuerdo a mi responsabilidad. 24. Percibo que la información de interés para todos llega de manera oportuna en la institución.
Cultura de la organización.	• Promueve la identidad en la institución educativa.	25. Me siento comprometido con el desarrollo de mi institución. 26. Mis planes es desarrollarme de manera honesta en la institución. 27. Estoy dispuesto a dar todo mi esfuerzo para cumplir sus objetivos de la institución. 28. Percibo que mi trabajo contribuye alcanzar las metas de la institución.

	• Manejo de conflicto y cooperación institucional.	29. Los directivos saben el manejo de conflictos en la institución. 30. Las reuniones de coordinación de los trabajadores son permanentes y oportunos. 31. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo en los momentos que lo requiero. 32. Tengo buenas relaciones con los integrantes de mi equipo de trabajo y con los demás trabajadores de la institución.
	• Promueve la motivación a los participantes en la institución.	33. Percibo que la institución me considera para desarrollar trabajos importantes que lo necesita. 34. Percibo que mi contribución ayuda en el éxito de la institución. 35. Percibo que la labor que desempeño se valora y se reconoce por los directivos y compañeros de trabajo. 36. Percibo que los objetivos y metas de la institución son desafiantes para todos los trabajadores de la institución.

Validación del instrumento por ítem

Experto 1 : Dra. Betzabeth Diaz Torres
Instrucción : Lea cada enunciado de ítem y marca con una X en la valoración que consideras.

Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Liderazgo transformacional.

Ítems	**Valoración**	
	Si	**No**
Influencia idealizada		
6. Trasmite motivación en el desarrollo de las actividades a los trabajadores.	**X**	
10. Se siente motivación al trabajar en la institución.	**X**	
14. Enfatiza la importancia de tener un buen sentido del deber en la institución.	**X**	
18. Va más allá de su propio interés sino en beneficio de la institución.	**X**	
21. Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar con los trabajadores de la institución.	**X**	
23. Maneja estrategias adecuadas de los trabajadores cuando son extremas.	**X**	
25. Demuestra un sentido de autoridad y confianza frente a reacciones.	**X**	
34. Sensibiliza la importancia de la visión y misión de la institución.	**X**	
Motivación inspiracional		
9. Habla en reuniones el significado del trabajo de forma optimista sobre el futuro de la institución.	**X**	
13. Comunica entusiastamente de la imagen de la institución para satisfacer las demandas de la población.	**X**	
26. Presenta la visión del futuro que debe lograr la institución.	**X**	
36. Expresa ejemplos para alcanzar las metas serán cumplidas.	**X**	
Estimulación intelectual		
2. Utilizo nuevas estrategias de enfocar problemas para solucionarlo.	**X**	
8. Considera diferentes puntos de vista para solucionar los problemas.	**X**	
30. Utiliza su capacidad para resolver los problemas desde muy distintos ángulos.	**X**	
32. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	**X**	
Consideración individualizada		
15. Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores y ayuda de manera personalizada.	X	
19. Me informa de lo que ocurre en la institución.	**X**	
29. Toma en cuenta que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	X	
31. Escucho los consejos y me ayuda a mejorar mis capacidades.	**X**	

Validación del instrumento por ítem

Experto 1 : Dra. Betzabeth Diaz Torres
Instrucción : Lea cada enunciado de ítem y marca con una X en la valoración que consideras.

Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Clima organizacional.

Ítems	Valoración	
	SI	**NO**
Potencial humano.		
1. Las autoridades aceptan nuestras propuestas y necesidades que tenemos.		
2. Los directivos crean condiciones adecuadas para desarrollar la institución.		
3. Mi directivo superior se preocupa por crear un bien clima laboral.		
4. Los directivos por lograr los objetivos institucionales.		
5. Utilizo mi creatividad e innovación en las soluciones de los problemas laborales de mi institución.		
6. Se promueve una competencia sana entre mis colegas de trabajo.		
7. La institución promueve la innovación en los trabajadores.		
8. La institución es flexible y se adapta a los cambios de la innovación que se producen.		
9. Los ascensos en la institución se promocionan de acuerdo a la norma.		
10. Recibo buen trato en mi trabajo por mis compañeros y autoridades de la institución.		
11. Siento que soy reconocido en mi trabajo por la labor realizada en la institución.		
12. Los beneficios que promueve la institución son los adecuados para esforzarme.		
Diseño organizacional.		
13. Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios de la institución.		
14. En general, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo que promueve la institución.		
15. La institución se preocupación por el cuidado de la salud de los trabajadores.		
16. Hay medidas de seguridad y evacuación adecuadas para proteger al trabajador de la institución.		
17. Las decisiones que se toman son de acuerdo a la jerarquía del cargo.		
18. Percibo que mis compañeros de trabajo proponen soluciones a los problemas.		
19. Se toma en cuenta la opinión de la mayoría en las tomas de decisiones institucional.		
20. Percibo que mi superior trata de recoger información antes de tomar una decisión.		
21. Me comunico con facilidad con mis superiores de la institución.		
22. Percibo que hay una buena comunicación entre colegas de trabajo.		
23. Mi superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo de acuerdo a mi responsabilidad.		

24. Percibo que la información de interés para todos llega de manera oportuna en la institución.		
Cultura de la organización.		
25. Me siento comprometido con el desarrollo de mi institución.		
26. Mis planes es desarrollarme de manera honesta en la institución.		
27. Estoy dispuesto a dar todo mi esfuerzo para cumplir sus objetivos de la institución.		
28. Percibo que mi trabajo contribuye alcanzar las metas de la institución.		
29. Los directivos saben el manejo de conflictos en la institución.		
30. Las reuniones de coordinación de los trabajadores son permanentes y oportunos.		
31. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo en los momentos que lo requiero.		
32. Tengo buenas relaciones con los integrantes de mi equipo de trabajo y con los demás trabajadores de la institución.		
33. Percibo que la institución me considera para desarrollar trabajos importantes que lo necesita.		
34. Percibo que mi contribución ayuda en el éxito de la institución.		
35. Percibo que la labor que desempeño se valora y se reconoce por los directivos y compañeros de trabajo.		
36. Percibo que los objetivos y metas de la institución son desafiantes para todos los trabajadores de la institución.		

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Experto 02: Dra. Judith Dávila Talepcio

Titulo: Liderazgo transformacional y clima organizacional en la institución educativa La Victoria, Ucayali- 2024

Autor: Yesabela Beatriz Fernández Sulca

Variable 1: Liderazgo transformacional

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	Casi nunca	A veces	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Influencia idealizada	Se motivan hasta trascender en la institución.	6,10,14, 18,21,23, 25, 34				X		X		X		X		
	Busca empoderar a sus participantes.							X		X		X		
	Participa en cualquier organización.							X		X		X		
	Maneja las reacciones de los participantes.							X		X		X		

Motivación inspiracional	Manifiesta el líder una visión y sentido de misión con la institución. Promueve la dirección de significado en la institución. Uso de símbolos como satisfacción de lograr actividades. Tiene visión de futuro en la institución que dirige. Modela las expectativas de los seguidores en la institución.	9, 13, 26, 36				X 		X X X X X		X X X X X		X X X X X		
Estimulación intellectual	Promueve nuevas reformas para la organización. Utiliza su inteligencia para solucionar problemas en la institución.	2, 8, 30, 32				X 		X X 		X X 		X X 		
Consideración individualizada	Realiza capacitaciones a los participantes. Mantiene informado a los participantes de la institución. Trata diferencialmente a los participantes. Aconseja a los seguidores en la institución educativa.	15, 19, 29, 31				X 		X X X X		X X X X		X X X X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	4	100			4	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	15	100			15	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	15	100			15	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	15	100			15	100

(*) Resumen

Pucallpa 24 de mayo 2024



Judith Dávila Talepcio
Doctora en Administración Educativa

MATRIZ DE COHERENCIA

Dimensión	Indicador	Ítems
Influencia idealizada	Se motivan hasta trascender en la institución.	6 Trasmite motivación en el desarrollo de las actividades a los trabajadores. 10. Se siente motivación al trabajar en la institución.
	Busca empoderar a sus participantes.	14. Enfatiza la importancia de tener un buen sentido del deber en la institución. 18. Va más allá de su propio interés sino en beneficio de la institución.
	Participa en cualquier organización.	21. Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar con los trabajadores de la institución.
	Maneja las reacciones de los participantes.	23. Maneja estrategias adecuadas de los trabajadores cuando son extremas. 25. Demuestra un sentido de autoridad y confianza frente a reacciones.
	Manifiesta el líder una visión y sentido de misión con la institución.	34. Sensibiliza la importancia de la visión y misión de la institución.
Motivación inspiracional	Promueve la dirección de significado en la institución.	9. Habla en reuniones el significado del trabajo de forma optimista sobre el futuro de la institución.
	Uso de símbolos como satisfacción de lograr actividades.	13. Comunica entusiastamente de la imagen de la institución para satisfacer las demandas de la población.
	Tiene visión de futuro en la institución que dirige.	26. Presenta la visión del futuro que debe lograr la institución.
	Modela las expectativas de los seguidores en la institución.	36. Expresa ejemplos para alcanzar las metas serán cumplidas.
Estimulación intelectual	Promueve nuevas reformas para la organización.	2. Utilizo nuevas estrategias de enfocar problemas para solucionarlo.
	Utiliza su inteligencia para solucionar problemas en la institución.	8. Considera diferentes puntos de vista para solucionar los problemas.
		30. Utiliza su capacidad para resolver los problemas desde muy distintos ángulos.
		32. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.
Consideración individualizada	Realiza capacitaciones a los participantes.	15. Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores y ayuda de manera personalizada.
	Mantiene informado a los participantes de la institución.	19. Me informa de lo que ocurre en la institución.
	Trata diferencialmente a los participantes.	29. Toma en cuenta que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.
	Aconseja a los seguidores en la institución educativa.	31. Escucho los consejos y me ayuda a mejorar mis capacidades.

Variable 2: Clima organizacional.

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítems.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Potencial humano.	-Ejerce el liderazgo institucional educativa. -Promueve la innovación en la institución educativa. -Promueve la recompensa en la institución educativa. -Promueve la calidad de vida y seguridad en la institución educativa.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7. 8.9. 10, 11, 12				X		X X X X		X X X X		X X X X		
Diseño organizacional.	Realiza la toma de decisiones a nivel institucional de forma participativa. Promueve la comunicación organizacional en la institución educativa.	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24				X		X X X		X X X		X X X		

	Promueve la identidad en la institución educativa.													
Cultura de la organización.	Manejo de conflicto y cooperación institucional. Promueve la motivación a los participantes en la institución.	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36				X		X X		X X		X X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	3	100			3	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	4	100			4	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	4	100			4	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	4	100			4	100

(*) Resumen

Pucallpa 24 de mayo 2024

Judith Dávila Talepcio
Doctora en Administración Educativa

MATRIZ DE COHERENCIA

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Potencial humano.	• Ejerce el liderazgo institucional educativa.	1. Las autoridades aceptan nuestras propuestas y necesidades que tenemos. 2. Los directivos crean condiciones adecuadas para desarrollar la institución. 3. Mi directivo superior se preocupa por crear un bien clima laboral. 4. Los directivos por lograr los objetivos institucionales.
	• Promueve la innovación en la institución educativa.	5. Utilizo mi creatividad e innovación en las soluciones de los problemas laborales de mi institución. 6. Se promueve una competencia sana entre mis colegas de trabajo. 7. La institución promueve la innovación en los trabajadores.
	• Promueve la recompensa en la institución educativa.	8. La institución es flexible y se adapta a los cambios de la innovación que se producen. 9. Los ascensos en la institución se promocionan de acuerdo a la norma. 10. Recibo buen trato en mi trabajo por mis compañeros y autoridades de la institución. 11. Siento que soy reconocido en mi trabajo por la labor realizada en la institución. 12. Los beneficios que promueve la institución son los adecuados para esforzarme.
Diseño organizacional.	• Promueve la calidad de vida y seguridad en la institución educativa.	13. Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios de la institución. 14. En general, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo que promueve la institución. 15. La institución se preocupación por el cuidado de la salud de los trabajadores. 16. Hay medidas de seguridad y evacuación adecuadas para proteger al trabajador de la institución.
	• Realiza la toma de decisiones a nivel institucional de forma participativa.	17. Las decisiones que se toman son de acuerdo a la jerarquía del cargo. 18. Percibo que mis compañeros de trabajo proponen soluciones a los problemas. 19. Se toma en cuenta la opinión de la mayoría en las tomas de decisiones institucional. 20. Percibo que mi superior trata de recoger información antes de tomar una decisión.
	• Promueve la comunicación organizacional en la institución educativa.	21. Me comunico con facilidad con mis superiores de la institución. 22. Percibo que hay una buena comunicación entre colegas de trabajo. 23. Mi superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo de acuerdo a mi responsabilidad. 24. Percibo que la información de interés para todos llega de manera oportuna en la institución.
Cultura de la organización.	• Promueve la identidad en la institución educativa.	25. Me siento comprometido con el desarrollo de mi institución. 26. Mis planes es desarrollarme de manera honesta en la institución. 27. Estoy dispuesto a dar todo mi esfuerzo para cumplir sus objetivos de la institución. 28. Percibo que mi trabajo contribuye alcanzar las metas de la institución.

	• Manejo de conflicto y cooperación institucional.	29. Los directivos saben el manejo de conflictos en la institución. 30. Las reuniones de coordinación de los trabajadores son permanentes y oportunos. 31. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo en los momentos que lo requiero. 32. Tengo buenas relaciones con los integrantes de mi equipo de trabajo y con los demás trabajadores de la institución.
	• Promueve la motivación a los participantes en la institución.	33. Percibo que la institución me considera para desarrollar trabajos importantes que lo necesita. 34. Percibo que mi contribución ayuda en el éxito de la institución. 35. Percibo que la labor que desempeño se valora y se reconoce por los directivos y compañeros de trabajo. 36. Percibo que los objetivos y metas de la institución son desafiantes para todos los trabajadores de la institución.

Validación del instrumento por ítem

Experto 02 : Dra. Judith Dávila Talepcio
Instrucción : Lea cada enunciado de ítem y marca con una X en la valoración que consideras.

Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Liderazgo transformacional.

Ítems	Valoración	
	Si	**No**
Influencia idealizada		
6. Trasmite motivación en el desarrollo de las actividades a los trabajadores.	X	
10. Se siente motivación al trabajar en la institución.	X	
14. Enfatiza la importancia de tener un buen sentido del deber en la institución.	X	
18. Va más allá de su propio interés sino en beneficio de la institución.	X	
21. Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar con los trabajadores de la institución.	X	
23. Maneja estrategias adecuadas de los trabajadores cuando son extremas.	X	
25. Demuestra un sentido de autoridad y confianza frente a reacciones.	X	
34. Sensibiliza la importancia de la visión y misión de la institución.		X
Motivación inspiracional		
9. Habla en reuniones el significado del trabajo de forma optimista sobre el futuro de la institución.	X	
13. Comunica entusiastamente de la imagen de la institución para satisfacer las demandas de la población.	X	
26. Presenta la visión del futuro que debe lograr la institución.	X	
36. Expresa ejemplos para alcanzar las metas serán cumplidas.	X	
Estimulación intelectual		
2. Utilizo nuevas estrategias de enfocar problemas para solucionarlo.		X
8. Considera diferentes puntos de vista para solucionar los problemas.	X	
30. Utiliza su capacidad para resolver los problemas desde muy distintos ángulos.	X	
32. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	X	
Consideración individualizada		
15. Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores y ayuda de manera personalizada.	X	
19. Me informa de lo que ocurre en la institución.	X	
29. Toma en cuenta que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	X	
31. Escucho los consejos y me ayuda a mejorar mis capacidades.	X	

Validación del instrumento por ítem

Experto 02 : Dra. Judith Dávila Talepcio
Instrucción : Lea cada enunciado de ítem y marca con una X en la valoración que consideras.

Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Clima organizacional.

Ítems	Valoración	
	SI	**NO**
Potencial humano.		
1. Las autoridades aceptan nuestras propuestas y necesidades que tenemos.	X	
2. Los directivos crean condiciones adecuadas para desarrollar la institución.	X	
3. Mi directivo superior se preocupa por crear un bien clima laboral.	X	
4. Los directivos por lograr los objetivos institucionales.	X	
5. Utilizo mi creatividad e innovación en las soluciones de los problemas laborales de mi institución.	X	
6. Se promueve una competencia sana entre mis colegas de trabajo.	X	
7. La institución promueve la innovación en los trabajadores.	X	
8. La institución es flexible y se adapta a los cambios de la innovación que se producen.		X
9. Los ascensos en la institución se promocionan de acuerdo a la norma.	X	
10. Recibo buen trato en mi trabajo por mis compañeros y autoridades de la institución.	X	
11. Siento que soy reconocido en mi trabajo por la labor realizada en la institución.	X	
12. Los beneficios que promueve la institución son los adecuados para esforzarme.	X	
Diseño organizacional.		
13. Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios de la institución.	X	
14. En general, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo que promueve la institución.	X	
15. La institución se preocupación por el cuidado de la salud de los trabajadores.	X	
16. Hay medidas de seguridad y evacuación adecuadas para proteger al trabajador de la institución.	X	
17. Las decisiones que se toman son de acuerdo a la jerarquía del cargo.	X	
18. Percibo que mis compañeros de trabajo proponen soluciones a los problemas.	X	
19. Se toma en cuenta la opinión de la mayoría en las tomas de decisiones institucional.	X	
20. Percibo que mi superior trata de recoger información antes de tomar una decisión.	X	
21. Me comunico con facilidad con mis superiores de la institución.		X
22. Percibo que hay una buena comunicación entre colegas de trabajo.	X	
23. Mi superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo de acuerdo a mi responsabilidad.	X	

24. Percibo que la información de interés para todos llega de manera oportuna en la institución.	X	
Cultura de la organización.		
25. Me siento comprometido con el desarrollo de mi institución.	X	
26. Mis planes es desarrollarme de manera honesta en la institución.	X	
27. Estoy dispuesto a dar todo mi esfuerzo para cumplir sus objetivos de la institución.	X	
28. Percibo que mi trabajo contribuye alcanzar las metas de la institución.	X	
29. Los directivos saben el manejo de conflictos en la institución.	X	
30. Las reuniones de coordinación de los trabajadores son permanentes y oportunos.	X	
31. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo en los momentos que lo requiero.	X	
32. Tengo buenas relaciones con los integrantes de mi equipo de trabajo y con los demás trabajadores de la institución.	X	
33. Percibo que la institución me considera para desarrollar trabajos importantes que lo necesita.	X	
34. Percibo que mi contribución ayuda en el éxito de la institución.	X	
35. Percibo que la labor que desempeño se valora y se reconoce por los directivos y compañeros de trabajo.	X	
36. Percibo que los objetivos y metas de la institución son desafiantes para todos los trabajadores de la institución.	X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Experto 03: Dr. Walter Fernando Pineda Aguilar
Titulo: Liderazgo transformacional y clima organizacional en la institución educativa La Victoria, Ucayali- 2024
Autor: Yesabela Beatriz Fernández Sulca
Variable 1: Liderazgo transformacional

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	Casi nunca	A veces	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Influencia idealizada	Se motivan hasta trascender en la institución. Busca empoderar a sus participantes. Participa en cualquier organización. Maneja las reacciones de los participantes.	6,10,14, 18,21,23, 25, 34				X		X X X X		X X X X		X X X X		
Motivación inspiracional	Manifiesta el líder una visión y sentido de misión con la institución.	9, 13, 26, 36				X		X X		X X		X X		

	Promueve la dirección de significado en la institución. Uso de símbolos como satisfacción de lograr actividades. Tiene visión de futuro en la institución que dirige. Modela las expectativas de los seguidores en la institución.							X X X		X X X		X X X		
Estimulación intellectual	Promueve nuevas reformas para la organización. Utiliza su inteligencia para solucionar problemas en la institución.	2, 8, 30, 32				X		X X		X X		X X		
Consideración individualizada	Realiza capacitaciones a los participantes. Mantiene informado a los participantes de la institución. Trata diferencialmente a los participantes. Aconseja a los seguidores en la institución educativa.	15, 19, 29, 31				X		X X X X		X X X X		X X X X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	4	100			4	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	15	100			15	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	15	100			15	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	15	100			15	100

(*) Resumen

Pucallpa 25 de mayo 2024



Dr. Walter Fernando Pineda Aguilar
Doctor en Ciencias de la Educación

MATRIZ DE COHERENCIA

Dimensión	Indicador	Ítems
Influencia idealizada	Se motivan hasta trascender en la institución.	6 Trasmite motivación en el desarrollo de las actividades a los trabajadores. 10. Se siente motivación al trabajar en la institución.
	Busca empoderar a sus participantes.	14. Enfatiza la importancia de tener un buen sentido del deber en la institución. 18. Va más allá de su propio interés sino en beneficio de la institución.
	Participa en cualquier organización.	21. Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar con los trabajadores de la institución.
	Maneja las reacciones de los participantes.	23. Maneja estrategias adecuadas de los trabajadores cuando son extremas. 25. Demuestra un sentido de autoridad y confianza frente a reacciones.
	Manifiesta el líder una visión y sentido de misión con la institución.	34. Sensibiliza la importancia de la visión y misión de la institución.
Motivación inspiracional	Promueve la dirección de significado en la institución.	9. Habla en reuniones el significado del trabajo de forma optimista sobre el futuro de la institución.
	Uso de símbolos como satisfacción de lograr actividades.	13. Comunica entusiastamente de la imagen de la institución para satisfacer las demandas de la población.
	Tiene visión de futuro en la institución que dirige.	26. Presenta la visión del futuro que debe lograr la institución.
	Modela las expectativas de los seguidores en la institución.	36. Expresa ejemplos para alcanzar las metas serán cumplidas.
Estimulación intelectual	Promueve nuevas reformas para la organización.	2. Utilizo nuevas estrategias de enfocar problemas para solucionarlo.
	Utiliza su inteligencia para solucionar problemas en la institución.	8. Considera diferentes puntos de vista para solucionar los problemas.
		30. Utiliza su capacidad para resolver los problemas desde muy distintos ángulos.
		32. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.
Consideración individualizada	Realiza capacitaciones a los participantes.	15. Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores y ayuda de manera personalizada.
	Mantiene informado a los participantes de la institución.	19. Me informa de lo que ocurre en la institución.
	Trata diferencialmente a los participantes.	29. Toma en cuenta que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.
	Aconseja a los seguidores en la institución educativa.	31. Escucho los consejos y me ayuda a mejorar mis capacidades.

Variable 2: Clima organizacional.

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítems.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Potencial humano.	-Ejerce el liderazgo institucional educativa. -Promueve la innovación en la institución educativa. -Promueve la recompensa en la institución educativa. -Promueve la calidad de vida y seguridad en la institución educativa.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7. 8.9. 10, 11, 12				X		X X X X		X X X X		X X X X		
Diseño organizacional.	Realiza la toma de decisiones a nivel institucional de forma participativa. Promueve la comunicación organizacional en la institución educativa. Promueve la identidad en la institución educativa.	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24				X		X X X		X X X		X X X		
Cultura de la organización.	Manejo de conflicto y cooperación institucional. Promueve la motivación a los participantes en la institución.	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32,				X		X X		X X		X X		

		33, 34, 35, 36												

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	3	100			3	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	4	100			4	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	4	100			4	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	4	100			4	100

(*) Resumen

Pucallpa 25 de mayo 2024



Dr. Walter Fernando Pineda Aguilar
Doctor en Ciencias de la Educación

MATRIZ DE COHERENCIA

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Potencial humano.	• Ejerce el liderazgo institucional educativa.	1. Las autoridades aceptan nuestras propuestas y necesidades que tenemos. 2. Los directivos crean condiciones adecuadas para desarrollar la institución. 3. Mi directivo superior se preocupa por crear un bien clima laboral. 4. Los directivos por lograr los objetivos institucionales.
	• Promueve la innovación en la institución educativa.	5. Utilizo mi creatividad e innovación en las soluciones de los problemas laborales de mi institución. 6. Se promueve una competencia sana entre mis colegas de trabajo. 7. La institución promueve la innovación en los trabajadores.
	• Promueve la recompensa en la institución educativa.	8. La institución es flexible y se adapta a los cambios de la innovación que se producen. 9. Los ascensos en la institución se promocionan de acuerdo a la norma. 10. Recibo buen trato en mi trabajo por mis compañeros y autoridades de la institución. 11. Siento que soy reconocido en mi trabajo por la labor realizada en la institución. 12. Los beneficios que promueve la institución son los adecuados para esforzarme.
Diseño organizacional.	• Promueve la calidad de vida y seguridad en la institución educativa.	13. Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios de la institución. 14. En general, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo que promueve la institución. 15. La institución se preocupación por el cuidado de la salud de los trabajadores. 16. Hay medidas de seguridad y evacuación adecuadas para proteger al trabajador de la institución.
	• Realiza la toma de decisiones a nivel institucional de forma participativa.	17. Las decisiones que se toman son de acuerdo a la jerarquía del cargo. 18. Percibo que mis compañeros de trabajo proponen soluciones a los problemas. 19. Se toma en cuenta la opinión de la mayoría en las tomas de decisiones institucional. 20. Percibo que mi superior trata de recoger información antes de tomar una decisión.
	• Promueve la comunicación organizacional en la institución educativa.	21. Me comunico con facilidad con mis superiores de la institución. 22. Percibo que hay una buena comunicación entre colegas de trabajo. 23. Mi superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo de acuerdo a mi responsabilidad. 24. Percibo que la información de interés para todos llega de manera oportuna en la institución.
Cultura de la organización.	• Promueve la identidad en la institución educativa.	25. Me siento comprometido con el desarrollo de mi institución. 26. Mis planes es desarrollarme de manera honesta en la institución. 27. Estoy dispuesto a dar todo mi esfuerzo para cumplir sus objetivos de la institución. 28. Percibo que mi trabajo contribuye alcanzar las metas de la institución.

	• Manejo de conflicto y cooperación institucional.	29. Los directivos saben el manejo de conflictos en la institución. 30. Las reuniones de coordinación de los trabajadores son permanentes y oportunos. 31. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo en los momentos que lo requiero. 32. Tengo buenas relaciones con los integrantes de mi equipo de trabajo y con los demás trabajadores de la institución.
	• Promueve la motivación a los participantes en la institución.	33. Percibo que la institución me considera para desarrollar trabajos importantes que lo necesita. 34. Percibo que mi contribución ayuda en el éxito de la institución. 35. Percibo que la labor que desempeño se valora y se reconoce por los directivos y compañeros de trabajo. 36. Percibo que los objetivos y metas de la institución son desafiantes para todos los trabajadores de la institución.

Validación del instrumento por ítem

Experto 03 : Dr. Walter Fernando Pineda Aguilar
Instrucción : Lea cada enunciado de ítem y marca con una X en la valoración que consideras.

Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Liderazgo transformacional.

Ítems	Valoración	
	Si	**No**
Influencia idealizada		
6. Trasmite motivación en el desarrollo de las actividades a los trabajadores.	X	
10. Se siente motivación al trabajar en la institución.	X	
14. Enfatiza la importancia de tener un buen sentido del deber en la institución.	X	
18. Va más allá de su propio interés sino en beneficio de la institución.		X
21. Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar con los trabajadores de la institución.	X	
23. Maneja estrategias adecuadas de los trabajadores cuando son extremas.	X	
25. Demuestra un sentido de autoridad y confianza frente a reacciones.	X	
34. Sensibiliza la importancia de la visión y misión de la institución.	X	
Motivación inspiracional		
9. Habla en reuniones el significado del trabajo de forma optimista sobre el futuro de la institución.	X	
13. Comunica entusiastamente de la imagen de la institución para satisfacer las demandas de la población.	X	
26. Presenta la visión del futuro que debe lograr la institución.		X
36. Expresa ejemplos para alcanzar las metas serán cumplidas.	X	
Estimulación intelectual		
2. Utilizo nuevas estrategias de enfocar problemas para solucionarlo.	X	
8. Considera diferentes puntos de vista para solucionar los problemas.	X	
30. Utiliza su capacidad para resolver los problemas desde muy distintos ángulos.	X	
32. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	X	
Consideración individualizada		
15. Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores y ayuda de manera personalizada.	X	
19. Me informa de lo que ocurre en la institución.	X	
29. Toma en cuenta que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	X	
31. Escucho los consejos y me ayuda a mejorar mis capacidades.	X	

Validación del instrumento por ítem

Experto 3 : Dr. Walter Fernando Pineda Aguilar
Instrucción : Lea cada enunciado de ítem y marca con una X en la valoración que consideras.

Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Clima organizacional.

Ítems	Valoración	
	SI	**NO**
Potencial humano.		
1. Las autoridades aceptan nuestras propuestas y necesidades que tenemos.	X	
2. Los directivos crean condiciones adecuadas para desarrollar la institución.	X	
3. Mi directivo superior se preocupa por crear un bien clima laboral.	X	
4. Los directivos por lograr los objetivos institucionales.		X
5. Utilizo mi creatividad e innovación en las soluciones de los problemas laborales de mi institución.	X	
6. Se promueve una competencia sana entre mis colegas de trabajo.	X	
7. La institución promueve la innovación en los trabajadores.	X	
8. La institución es flexible y se adapta a los cambios de la innovación que se producen.	X	
9. Los ascensos en la institución se promocionan de acuerdo a la norma.	X	
10. Recibo buen trato en mi trabajo por mis compañeros y autoridades de la institución.	X	
11. Siento que soy reconocido en mi trabajo por la labor realizada en la institución.	X	
12. Los beneficios que promueve la institución son los adecuados para esforzarme.	X	
Diseño organizacional.		
13. Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios de la institución.	X	
14. En general, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo que promueve la institución.	X	
15. La institución se preocupación por el cuidado de la salud de los trabajadores.	X	
16. Hay medidas de seguridad y evacuación adecuadas para proteger al trabajador de la institución.	X	
17. Las decisiones que se toman son de acuerdo a la jerarquía del cargo.	X	
18. Percibo que mis compañeros de trabajo proponen soluciones a los problemas.		X
19. Se toma en cuenta la opinión de la mayoría en las tomas de decisiones institucional.	X	
20. Percibo que mi superior trata de recoger información antes de tomar una decisión.	X	
21. Me comunico con facilidad con mis superiores de la institución.	X	
22. Percibo que hay una buena comunicación entre colegas de trabajo.	X	
23. Mi superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo de acuerdo a mi responsabilidad.	X	

24. Percibo que la información de interés para todos llega de manera oportuna en la institución.	X	
Cultura de la organización.		
25. Me siento comprometido con el desarrollo de mi institución.	X	
26. Mis planes es desarrollarme de manera honesta en la institución.	X	
27. Estoy dispuesto a dar todo mi esfuerzo para cumplir sus objetivos de la institución.	X	
28. Percibo que mi trabajo contribuye alcanzar las metas de la institución.	X	
29. Los directivos saben el manejo de conflictos en la institución.	X	
30. Las reuniones de coordinación de los trabajadores son permanentes y oportunos.		X
31. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo en los momentos que lo requiero.	X	
32. Tengo buenas relaciones con los integrantes de mi equipo de trabajo y con los demás trabajadores de la institución.	X	
33. Percibo que la institución me considera para desarrollar trabajos importantes que lo necesita.	X	
34. Percibo que mi contribución ayuda en el éxito de la institución.	X	
35. Percibo que la labor que desempeño se valora y se reconoce por los directivos y compañeros de trabajo.	X	
36. Percibo que los objetivos y metas de la institución son desafiantes para todos los trabajadores de la institución.	X	

Consolidado de la validación del instrumento por ítems.
Cuestionario liderazgo transformacional

ÍTEMS	Valoración				
	Expertos			Acuerdos	V = S/N (c-1)
	1	2	3		
6. Trasmite motivación en el desarrollo de las actividades a los trabajadores.	1	1	1	3	1
10. Se siente motivación al trabajar en la institución.	1	1	1	3	1
14. Enfatiza la importancia de tener un buen sentido del deber en la institución.	1	1	1	3	1
18. Va más allá de su propio interés sino en beneficio de la institución.	1	1	0	2	1
21. Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar con los trabajadores de la institución.	1	1	1	3	0.67
23. Maneja estrategias adecuadas de los trabajadores cuando son extremas.	1	1	1	3	1
25. Demuestra un sentido de autoridad y confianza frente a reacciones.	1	1	1	3	1
34. Sensibiliza la importancia de la visión y misión de la institución.	1	0	1	2	0.67
9. Habla en reuniones el significado del trabajo de forma optimista sobre el futuro de la institución.	1	1	1	3	1
13. Comunica entusiastamente de la imagen de la institución para satisfacer las demandas de la población.	1	1	1	3	1
26. Presenta la visión del futuro que debe lograr la institución.	1	1	0	2	0.67
36. Expresa ejemplos para alcanzar las metas serán cumplidas.	1	1	1	3	1
2. Utilizo nuevas estrategias de enfocar problemas para solucionarlo.	1	0	1	2	0.67
8. Considera diferentes puntos de vista para solucionar los problemas.	1	1	1	3	1
30. Utiliza su capacidad para resolver los problemas desde muy distintos ángulos.	1	1	1	3	1
32. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	1	1	1	3	1
15. Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores y ayuda de manera personalizada.	1	1	1	3	1
19. Me informa de lo que ocurre en la institución.	1	1	1	3	1
29. Toma en cuenta que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	1	1	1	3	1
31. Escucho los consejos y me ayuda a mejorar mis capacidades.	1	1	1	3	1
Total				**18.68**	
Resultado				**0.93**	

Resultados de validación:

De los 20 ítems evaluados por el juicio de expertos, se logra una varianza de 0. 93 por lo que el instrumento queda listo para ser aplicado.



Dr. Walter Fernando Pineda Aguilar
Doctor en Ciencias de la Educación

Consolidado de la validación del instrumento por ítems.
Cuestionario clima organizacional

ÍTEMS	Valoración				
	Expertos			Acuerdos	V = S/N (c-1)
	1	2	3		
1. Las autoridades aceptan mis propuestas y necesidades laborales que tengo.	1	1	1	3	1
2. Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el desarrollo de mi institución.	1	1	1	3	1
3. Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un clima laboral adecuado.	1	1	1	3	1
4. Los esfuerzos de los directivos se orientan a lograr los objetivos de la institución.	1	1	0	2	0.67
5. Percibo que utilizo mi creatividad e innovación en las soluciones de los problemas laborales.	1	1	1	3	1
6. Se promueve una sana competencia entre mis compañeros de trabajo de la institución.	1	1	1	3	1
7. La institución promueve la innovación como una característica de nuestra organización.	1	1	1	3	1
8. Mi institución es flexible y se adapta a los cambios de acuerdo a la innovación.	1	0	1	2	0.67
9. Los ascensos en la institución se promocionan de una manera justa.	1	1	1	3	1
10. Recibo buen trato en mi trabajo por mis compañeros y autoridades.	1	1	1	3	1
11. Siento que soy reconocido en mi trabajo por la labor realizada.	1	1	1	3	1
12. Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados para seguir esforzándome.	1	1	1	3	1
13. Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios.	1	1	1	3	1
14. En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	1	1	1	3	1
15. Hay una preocupación de la institución por el cuidado de la salud de los trabajadores.	1	1	1	3	1
16. Hay medidas de seguridad y evacuación adecuadas en mi institución para proteger al trabajador.	1	1	1	3	1
17. Las decisiones que se toman son de acuerdo a la jerarquía que le corresponde.	1	1	1	3	1
18. Percibo que mis compañeros de trabajo proponen iniciativas para la solución de problemas.	1	1	0	2	0.67
19. Se toma en cuenta la participación de todos en las toma de decisiones institucional.	1	1	1	3	1
20. Percibo que mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	1	1	3	1
21. Puedo comunicarme eficientemente con mis superiores de la institución.	1	0	1	2	0.67
22. Percibo que hay una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo de la institución.	1	1	1	3	1
23. Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo de acuerdo a la función que realizo o la actividad que se me encarga.	1	1	1	3	1

24. Percibo que la información de interés para todos llega de manera oportuna y clara a mi persona en la institución.	1	1	1	3	1
25. Me siento comprometido con el desarrollo de mi institución.	1	1	1	3	1
26. Mis planes son crecer progresivamente de manera honesta como profesional en la institución.	1	1	1	3	1
27. Estoy dispuesto a dar todo mi esfuerzo cuando la institución lo necesita para cumplir sus objetivos.	1	1	1	3	1
28. Percibo que mi trabajo contribuye alcanzar los objetivos de mi institución.	1	1	1	3	1
29. Percibo el trabajo que realizan los directivos en el manejo de conflictos es el adecuado.	1	1	1	3	1
30. Las reuniones de coordinación de los trabajadores son frecuentes y oportunos.	1	1	0	2	0.67
31. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	1	1	3	1
32. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi equipo de trabajo y con los demás trabajadores de la institución.	1	1	1	3	1
33. Percibo que la institución cuenta conmigo para desarrollar trabajos importantes que lo requiere.	1	1	1	3	1
34. Percibo que mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución.	1	1	1	3	1
35. Percibo que la labor que desempeño es valorada y reconocida por los directivos y compañeros de la institución.	1	1	1	3	1
36. Percibo que los objetivos y metas de la institución son desafiantes y motivadores para todos los trabajadores.	1	1	1	3	1
Total					34.35
Resultado					0.95

Resultados de validación:

De los 36 ítems evaluados por el juicio de expertos, se logra una varianza de 0. 95 por ende el instrumento queda listo para ser aplicado.



Dr. Walter Fernando Pineda Aguilar
Doctor en Ciencias de la Educación

ANEXO 03: CONFIABILIDAD

Base de datos del liderazgo transformacional

Suj.	It6	It10	It14	It18	It21	It23	It25	It34	It9	It13	It26	It36	It2	It8	It30	It32	It15	It19	It29	It31
S1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
S2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
S3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
S4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S5	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2
S6	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
S7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
S8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
S9	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2
S10	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
S11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S12	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3
S13	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
S14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3

Fuente: Base de datos de la muestra piloto de la aplicación del cuestionario de Liderazgo transformacional.

Consolidado de la confiabilidad

Variable: Liderazgo transformacional

Confiabilidad de Cronbach

$$\propto = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum S^2}{S^2}\right)$$

Niveles de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	20

Fuente: Bases de datos de la aplicación del cuestionario de Liderazgo Transformacional de la muestra piloto.

Interpretación: El Estadístico que se ha utilizado para calcular la prueba de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach) del instrumento de investigación que arrojó en la variable Liderazgo tranformacional fue de 0.82; por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 06 de septiembre del 2024



Dr. Walter Fernando Pineda Aguilar
Doctor en Ciencias de la Educación

Base de datos de clima organizacional

Suj.	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18
S1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
S3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
S4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S5	1	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3
S6	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2
S7	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
S8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
S9	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2
S10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
S11	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
S12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S15	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3

Continua

It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35	It36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
1	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3
2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2
3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3

Consolidado de la prueba de confiabilidad

Variable: Clima organizacional

Confiabilidad de Cronbach

$$\propto = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum S^2}{S^2}\right)$$

Niveles de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	36

Fuente: Bases de datos de la aplicación del cuestionario de Clima organizacional de la muestra piloto.

Interpretación: El Estadístico que se ha utilizado para calcular la prueba de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach) del instrumento de investigación que arrojó en la variable Liderazgo tranformacional fue de 0.82; por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 06 de septiembre del 2024



Dr. Walter Fernando Pineda Aguilar
Doctor en Ciencias de la Educación

ANEXO 04: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

(ANÓNIMO)

Institución Educativa_____ **Fecha**_____

Instrucciones: Estimado trabajador a continuación le presento un cuestionario, para ello debe leerlo cada ítem en forma cuidadosa y marcar con una **X** la opción que considere conveniente; todas las respuestas son importantes y no debe dejar sin marcar ninguno.

Valoración:

Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3

N°	Ítems	Valoración		
		Nunca	**A veces**	**Siempre**
	Influencia idealizada			
13	6. Trasmite motivación en el desarrollo de las actividades a los trabajadores.			
14	10. Se siente motivación al trabajar en la institución.			
15	14. Enfatiza la importancia de tener un buen sentido del deber en la institución.			
16	18. Va más allá de su propio interés sino en beneficio de la institución.			
17	21. Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar con los trabajadores de la institución.			
18	23. Maneja estrategias adecuadas de los trabajadores cuando son extremas.			
19	25. Demuestra un sentido de autoridad y confianza frente a reacciones.			
20	34. Sensibiliza la importancia de la visión y misión de la institución.			
	Motivación inspiracional			
9	9. Habla en reuniones el significado del trabajo de forma optimista sobre el futuro de la institución.			
10	13. Comunica entusiastamente de la imagen de la institución para satisfacer las demandas de la población.			
11	26. Presenta la visión del futuro que debe lograr la institución.			
12	36. Expresa ejemplos para alcanzar las metas serán cumplidas.			
	Estimulación intelectual			
5	2. Utilizo nuevas estrategias de enfocar problemas para solucionarlo.			
6	8. Considera diferentes puntos de vista para solucionar los problemas.			
7	30. Utiliza su capacidad para resolver los problemas desde muy distintos ángulos.			

8	32. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.			
	Consideración individualizada			
1	15. Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores y ayuda de manera personalizada.			
2	19. Me informa de lo que ocurre en la institución.			
3	29. Toma en cuenta que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.			
4	31. Escucho los consejos y me ayuda a mejorar mis capacidades.			

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Anónimo

Institución Educativa_____

Instrucciones: Señores trabajadores se te presenta una serie de ítems, debe leer con detenimiento y marque con una “X” la opción que más considere adecuada, todas las respuestas son importantes.

Nunca: 1 **A veces: 2** **Siempre: 3**

Ítems	Valoración		
	Nunca	**A veces**	**Siempre**
Potencial humano.			
1. Las autoridades aceptan nuestras propuestas y necesidades que tenemos.			
2. Los directivos crean condiciones adecuadas para desarrollar la institución.			
3. Mi directivo superior se preocupa por crear un bien clima laboral.			
4. Los directivos por lograr los objetivos institucionales.			
5. Utilizo mi creatividad e innovación en las soluciones de los problemas laborales de mi institución.			
6. Se promueve una competencia sana entre mis colegas de trabajo.			
7. La institución promueve la innovación en los trabajadores.			
8. La institución es flexible y se adapta a los cambios de la innovación que se producen.			
9. Los ascensos en la institución se promocionan de acuerdo a la norma.			
10. Recibo buen trato en mi trabajo por mis compañeros y autoridades de la institución.			
11. Siento que soy reconocido en mi trabajo por la labor realizada en la institución.			
12. Los beneficios que promueve la institución son los adecuados para esforzarme.			
Diseño organizacional.			
13. Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios de la institución.			
14. En general, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo que promueve la institución.			
15. La institución se preocupación por el cuidado de la salud de los trabajadores.			
16. Hay medidas de seguridad y evacuación adecuadas para proteger al trabajador de la institución.			
17. Las decisiones que se toman son de acuerdo a la jerarquía del cargo.			
18. Percibo que mis compañeros de trabajo proponen soluciones a los problemas.			
19. Se toma en cuenta la opinión de la mayoría en las tomas de decisiones institucional.			
20. Percibo que mi superior trata de recoger información antes de tomar una decisión.			
21. Me comunico con facilidad con mis superiores de la institución.			
22. Percibo que hay una buena comunicación entre colegas de trabajo.			

23. Mi superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo de acuerdo a mi responsabilidad.			
24. Percibo que la información de interés para todos llega de manera oportuna en la institución.			
Cultura de la organización.			
25. Me siento comprometido con el desarrollo de mi institución.			
26. Mis planes es desarrollarme de manera honesta en la institución.			
27. Estoy dispuesto a dar todo mi esfuerzo para cumplir sus objetivos de la institución.			
28. Percibo que mi trabajo contribuye alcanzar las metas de la institución.			
29. Los directivos saben el manejo de conflictos en la institución.			
30. Las reuniones de coordinación de los trabajadores son permanentes y oportunos.			
31. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo en los momentos que lo requiero.			
32. Tengo buenas relaciones con los integrantes de mi equipo de trabajo y con los demás trabajadores de la institución.			
33. Percibo que la institución me considera para desarrollar trabajos importantes que lo necesita.			
34. Percibo que mi contribución ayuda en el éxito de la institución.			
35. Percibo que la labor que desempeño se valora y se reconoce por los directivos y compañeros de trabajo.			
36. Percibo que los objetivos y metas de la institución son desafiantes para todos los trabajadores de la institución.			

Constancia de haber hecho investigación

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA
N° 64055

CONSTANCIA

El que suscribe el director de la Institución Educativa La Victoria Campoverde, Coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, la estudiante **YESABELA BEATRIZ FERNÁNDEZ SULCA** de la Maestría en Educación con mención Gestión Educativa de la Universidad Nacional de Ucayali, aplicado sus instrumentos de su tesis en esta Institución Educativa cuya investigación es: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA, UCAYALI- 2024.**

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Pucallpa 10 de febrero del 2025

Mg. Enrique Ramos Flores
Director

I.E. MULTINIVEL N° 64055 - LA VICTORIA
Mg. Enrique Ramos Flores
DIRECTOR

Evidencias fotográficas

Institución Educativa La Victoria N° 64055

