UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA, ZONA URBANA MARGINAL Y ZONA RURAL, UCAYALI - 2024

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA

ANA CASAS REATEGUI

Pucallpa – Perú

2026

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 12:40 horas, del día 24 de octubre del 2025, ante el Jurado de Tesis constituido por :

PRESIDENTE: Dra. Carmen Laura Alva Rodriguez
SECRETARIO: Dra Claudia Cerrón Castillo
VOCAL: Dr. Arcadio Aguirre Rojas

Don(ña) Ana Casas Reátegui, aspirante al Grado de MAESTRO en EDUCACION, Mención DOCENCIA Y PEDAGOGIA UNIVERSITARIA o DOCTOR en ..... inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA, ZONA URBANA MARGINAL Y ZONA RURAL, UCAYALI – 2024

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

N°	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	4
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	4
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			16

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20 16/20

Conclusiones: [*Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado*]

Observaciones: [Si las hubiera]

Recomendaciones: [Si las hubiera]

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 1:40 horas del 24 de octubre del 2025

PRESIDENTE SECRETARIO VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/288-2025.

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 INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA, ZONA URBANA MARGINAL Y ZONA RURAL, UCAYALI - 2024**"

Autor(es)	:	**CASAS REATEGUI, ANA**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**EDUCACIÓN**
Mención	:	**DOCENCIA Y PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA**
Asesor(a)	:	**Dr. PINEDA AGUILAR, WALTER FERNANDO**

Presenta un **porcentaje de similitud de 1%,** 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: 03/06/2025

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, Ana Casos Rategui

Autor de la tesis titulada: Liderazgo Transformacional y Clima Institucional de los Trabajadores de las Instituciones Educativas de la Zona Urbana, Zona Urbana Marginal y Zona Rural - Ucayali 2024

Sustentada el año: 2025

Asesor(a): Dr. Walter Fernando Pineda Aguilar

Escuela de Posgrado

Maestría: Educación

Mención: Docencia y Pedagogía Universitaria

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: 14/01/2026

Email: riana_anamaria@hotmail.com Firma:

Teléfono: 954-409-849 DNI: 21143919

DEDICATORIA

Dedico a mi familia por el apoyo que me han brindado para poder concluir con mi investigación y así poder alcanzar mi meta trazada.

Ana Casas

AGRADECIMIENTO

A mí a asesor por el apoyo permanente para concluir con mi investigación.

Al equipo de expertos que validaron mis instrumentos y contribuyeron con mi investigación.

A los trabajadores de las instituciones educativas por la opinión que emitieron en los instrumentos.

Ana Casas

RESUMEN

La investigación se ocupa del estudio del liderazgo transformacional y el clima institucional frente a ello se ha formulado el objetivo Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024; el tipo de investigación fue aplicada y el nivel fue relacional; el diseño de fue el tipo no experimental en su clasificación correlacional, la muestra de estudio fueron 105 trabajadores de instituciones educativas; se utilizaron dos cuestionarios que se sometieron a un proceso de validación a través de tres expertos y la confiabilidad se obtuvo a través de una muestra piloto utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach que arrojó 0. 924 y 0.853; los resultados que se han obtenido indican que hay una percepción del liderazgo transformacional del 81% en un nivel alto y en el clima institucional el 80% un nivel bueno; en la conclusión señala que la relación entre el liderazgo transformacional y clima institucional, según el coeficiente de Spearman Rho = 0,122, presentó una correlación positiva media, el valor de significación (bilateral) es 0, 217, es mayor a 0,05; evidenciando que es mayor al margen de error, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Palabras clave: Liderazgo, transformacional, clima, institución.

ABSTRACT

The research deals with the study of transformational leadership and institutional climate against this has formulated the objective to determine the relationship between transformational leadership and institutional climate of workers in educational institutions in the area urban, marginal urban area and rural area, Ucayali - 2024; the type of research was applied and the level was relational; the design of was the non-experimental type in its correlational classification, the study sample were 105 workers from educational institutions; two questionnaires were used and validated by three experts, and reliability was obtained through a pilot sample using the Cronbach alpha coefficient which yielded 0. 924 and 0.853; the results obtained indicate that there is a perception of transformational leadership of 81% at a high level and in the institutional climate 80% at a good level; the conclusion notes that the relationship between transformational leadership and institutional climate, according to the Spearman coefficient Rho = 0.122, presented a mean positive correlation, the value of significance (bilateral) is 0, 217, is greater than 0.05; showing that it is greater than the margin of error, so the null hypothesis is accepted.

Keywords: Leadership, transformational, climate, institution.

INTRODUCCIÓN

La investigación se refiere a la variable liderazgo transformacional y clima institucional. Investigaciones han demostrado que, en regiones como la Sierra y la Selva, donde las condiciones educativas suelen ser más precarias, la creación de un ambiente laboral favorable para los docentes puede ser determinante para mejorar los resultados educativos (Pérez et al., citado por Navarro y Cinturión 2024). Además, la gestión del liderazgo es identificada como un factor clave para el fortalecimiento del clima institucional, especialmente en instituciones que enfrentan condiciones adversas (Iglesias et al., citado por Navarro y Cinturión 2024). En este sentido se ha realizado la investigación para determinar la relación entre liderazgo transformacional y clima institucional.

La investigación está organizada considerando la estructura: Capítulo I, Problema de investigación, lo conforma la descripción del problema, la formulación del problema, la formulación de objetivos, la formulación de hipótesis, la variables, la justificación e importancia, la viabilidad y las limitaciones; Capítulo II, Marco teórico, está conformado por los antecedentes relacionado a investigaciones que se han realizado y las bases teóricas que corresponde al sustento de cada variable; Capítulo III, Marco metodológico, que lo conforman el tipo de investigación, el diseño de investigación, la población y muestra de estudio, los instrumentos de recolección de datos y las técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos; Capítulo IV, Resultados se refiere a los resultados del trabajo de campo y prueba de hipótesis; Capítulo V, Discusión de resultados, está organizado por la contrastación de los resultados del trabajo de campo y contrastación de la hipótesis; conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los anexos.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA……. v

AGRADECIMIENTO…… vi

RESUMEN……. vii

ABSTRACT…… viii

INTRODUCCIÓN…….. ix

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN……. 14

1.1. Descripción del problema…… 14

1.2. Formulación del problema……..... 16

1.3. Objetivo general y objetivos específicos…… 16

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

1.5. Variables……. 18

1.6. Justificación e importancia……..... 21

1.7. Viabilidad…… 22

1.8. Limitaciones…… 22

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO…….. 23

2.1. Antecedentes……. 23

2.2. Bases teóricas…… 30

2.2.1. Liderazgo transformacional……..... 30

2.2.2. Clima institucional……..... 36

2.3. Definiciones conceptuales…… 41

2.4. Bases epistémicas……. 42

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO……. 44

3.1. Tipo de investigación…… 44

3.2. Diseño y esquema de la investigación…….. 44

3.3. Población y muestra……. 45

3.4. Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos…… 47

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos…… 48

CAPÍTULO IV: RESULTADOS……. 50

4.1. Resultados del trabajo de campo…… 50

4.2. Prueba de hipótesis……..... 55

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS…… 61

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo…… 61

5.2. Contrastación de la hipótesis……..... 63

CONCLUSIONES…….. 67

SUGERENCIAS……. 69

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……... 70

ANEXOS……. 81

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

ANEXO 03: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

ANEXO 04: INSTRUMENTOS

ANEXO 05: CONSTANCIA DE INVESTIGACIÓN

ANEXO 06: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1: Liderazgo transformacional ……. 19

Tabla 2: Clima institucional…….. 20

Tabla 3: Distribución de la población de los trabajadores de las instituciones educativas estimada del año 2025…….. 45

Tabla 4: Distribución de la muestra de estudio de los trabajadores de las instituciones educativas estimada del año 2025…… 46

Tabla 5: Escala de liderazgo transformacional……. 47

Tabla 6: Escala de clima institucional……. 48

Tabla 7: Frecuencia porcentual de **l**iderazgo transformacional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, marzo – 2025…… 50

Tabla 8: Frecuencia porcentual de clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, marzo – 2025…….. 52

Tabla 9: Prueba de normalidad de los datos de las variables de estudio liderazgo transformacional y clima institucional…… 55

Tabla 10: Correlación entre el liderazgo transformacional y el clima institucional…….. 56

Tabla 11: Correlación entre la influencia idealizada y clima institucional. 57

Tabla 12: Correlación entre la motivación inspiracional y clima institucional…….. 58

Tabla 13: Correlación entre la consideración individualizada y clima institucional…….. 59

Tabla 14: Correlación entre la estimulación intelectual y clima institucional……. 60

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1: Frecuencia porcentual de **l**iderazgo transformacional de los trabajadores de las instituciones educativas……. 51

Figura 2: Frecuencia porcentual de clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas……. 53

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En América Latina y el Caribe la problemática se evidencia en la deficiente formación de líderes transformacionales (Quispe-Llactahuaman et al. 2023, p. 360); para Weinstein, et al. (2014) indica que esta región no se cuenta con políticas organizadas de manera coherente en la formación de lideres. (p. 360)

Las Instituciones Educativas en el distrito de Asia, no están cumplen las expectativas de acuerdo a una gestión educativa eficiente, por diversos factores siendo una de ellas la carencia de liderazgo transformador de los directores, pero este problema se da en su formación profesional no han recibido un curso de liderazgo, ni de manejo de relaciones interpersonales, control emocional, resolución de conflictos (Romero y Campana 2022, p. 3)

En Quito, Ecuador, para Toapanta Pauta et al. (2020), mencionan que el clima afecta negativamente la convivencia, la dignidad de la persona, la situación económica, el pensamiento de los directivos, las condiciones de la institución educativa, las relaciones sociales y la productividad laboral. (p. 58)

Barrientos et al., (2021), mencionan que, en el Perú, el 72% de las 38.340 instituciones educativas de nivel básico no cuenta con un equipo directivo dedicado exclusivamente a satisfacer las necesidades de gestión

escolar, ya que los directores deben asumir múltiples tareas que les dificultan ejercer un liderazgo educativo efectivo. (p. 1825)

Córdova et al. (2021), menciona que el sistema educativo peruano necesita tener directivos que cumplan con su función y tengan un compromiso con la comunidad del entorno de la institución educativa empoderándoles para que transformen las carencias en oportunidad de logro. (p. 232)

A nivel nacional, el clima institucional en las instituciones educativas, los problemas radican en los directivos, las cuales manejan y direccionan todas las acciones pedagógicas; depende de los líderes el éxito, el crecimiento y desarrollo de estas instituciones. Las funciones se direccionan desde tres ejes: ideal normativo, normas vigentes y práctica profesional, los cuales son ignorados y han generado patologías sociales sobre los directivos, afectando el ambiente y el clima institucional (Cuenca& Cáceda, 2017).

En las instituciones educativas de la región Ucayali y en la provincia de Coronel Portillo no es ajena al problema de liderazgo transformacional que utilizan los directivos y eso genera problemas en el clima institucional, donde se evidencias con discusiones permanentes en las reuniones, denuncias entre trabajadores, una mala convivencia entre trabajadores y malas relaciones interpersonales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transformacional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la Influencia idealizada y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024?
- ¿Qué relación existe entre la Motivación inspiracional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024?
- ¿Cómo se relaciona la Consideración individualizada y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la Estimulación intelectual y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Evaluar la relación de la Influencia idealizada y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.
- Determinar la relación entre la Motivación inspiracional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.
- Evaluar la relación entre la Consideración individualizada y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.
- Analizar la relación entre la Estimulación intelectual y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa y significativa entre la Influencia idealizada y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.

- Existe relación directa y significativa entre la Motivación inspiracional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.
- Existe relación directa y significativa entre la Consideración individualizada y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.
- Existe relación directa y significativa entre la Estimulación intelectual y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.

1.5. Variables

1.5.1. Definición conceptual

Liderazgo transformacional

Calderón Fernández (2019) define como “procesos donde el líder influye, orienta y dirige a los miembros de una organización que voluntariamente lo siguen en búsqueda de cambios positivos para la entidad”.

Clima institucional

Del Solar Retamozo (2018), el clima institucional es el ambiente generado mediante las convivencias diarias de todos sus integrantes, generando interés y motivación para el desempeño docente y el rendimiento escolar.

1.5.2. Definición operacional

Liderazgo transformacional

La variable se va medir considerando las dimensiones: Influenciada idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración intelectual; en cada uno se utilizará indicadores y un conjunto de ítems que estará compuesta en un cuestionario donde los participantes emitirán su opinión.

Clima institucional

El clima institucional se va medir utilizando un cuestionario que estará compuesto por las dimensiones: Liderazgo, motivación, comunicación y relaciones interpersonales; en cada dimensión contiene ítems donde los participantes opinaran.

1.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Liderazgo transformacional

Variable	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	• Relaciona el aprendizaje y la visión institucional. • Establece la coherencia el compromiso con la misión. • Desarrolla una imagen dinámica y positiva.	**Escala de intervalos** Alto Promedio Bajo
	Motivación inspiracional	• Utiliza estrategias de motivación en los empleados. • Promueve la motivación de logro del cumplimiento de la visión. • Utiliza estrategias de difusión de la visión educativa.	**Escala de intervalos** Alto Promedio Bajo
	Consideración individualizada	• Identifica necesidades y motivaciones de sus trabajadores. • Desarrolla instrucción complementaria para superar problemas.	**Escala de intervalos** Alto Promedio Bajo

	Estimulación intelectual	• Soluciona los problemas de manera adecuada. • Desarrolla esquemas simplificadores. • Desarrolla estrategias en la solución de problemas. • Desarrolla soluciones a resolver problemas.	**Escala de intervalos** Alto Promedio Bajo

Nota: *Tomado y adaptado los indicadores de Sánchez (2018).*

Tabla 2

Clima institucional

Variable	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Clima institucional	Liderazgo	• Genera confianza, seguridad y capacitación por los directivos. • Asesora el trabajo en equipo con sus trabajadores. • Fomenta el respeto y oportunidades de crecimiento laboral. • Promueve el desempeño y satisfacción por la labor que realizan los directivos.	**Escala de intervalos** Alto Promedio Bajo
	Motivación	• Manifiesta orgullo y satisfacción de pertenecer a la Institución. • Promueve el reconocimiento por cumplir los objetivos de la Institución. • Promueve un compromiso y lealtad con la Institución. • Utiliza una metodología innovadora para motivar.	**Escala de intervalos** Buena Regular Bajo
	Comunicación	• Comunica oportunamente las propuestas y aportes por los directivos. • Comunica asertivamente a los trabajadores. • Promueve el dialogo permanente entre los trabajadores. • Comunica el intercambio de información entre los trabajadores.	**Escala de intervalos** Buena Regular Bajo
	Relaciones interpersonales	• Promueve relación entre los miembros de la Institución. • Participa en los cambios e innovaciones implementados. • Promueve el reconocimiento por dar iniciativas. • Promueve la cooperación entre colegas.	**Escala de intervalos** Buena Regular Bajo

Nota: *Tomado y adaptado de Carlos Bonifacio (2021).*

1.6. Justificación e importancia

La investigación hace un estudio de relación del liderazgo transformacional y el clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas pertenecientes a zona urbana, zona urbana rural y zona rural.

La investigación se realiza por la preocupación de saber cómo el liderazgo ejerce los directivos de las instituciones educativas, sabemos que estas autoridades son seleccionados por concurso público o por encargatura para ello deben cumplir ciertos requisitos de acuerdo a las normas del Ministerio de Educación. El rol del directivo en la institución es muy importante porque son los que lideran la gestión educativa, desempeño docente, calidad de servicios educativos, entre otros. Si los directivos muestran un buen liderazgo transformacional la institución educativa muestra un desarrollo de lo contrario la institución presenta problemas en diferentes aspectos.

El clima institucional en las instituciones educativas muchas manifiestan muchos conflictos, denuncias entre trabajadores, división de trabajo, malas relaciones entre trabajadores, pésima comunicación. Muchos de estos problemas es debido al liderazgo que promueven los directivos.

Es importantes la importante la investigación porque no va permitir conocer la realidad como está promoviéndose el liderazgo transformacional y sobre todo el clima institucional.

La investigación va contribuir en el aspecto pedagógico considerando lo siguiente: Socializar los instrumentos a las instituciones educativas involucradas en la muestra de estudio, dar a conocer los resultados de la investigación a los directivos para que sepan el liderazgo que ejercen y sepan cómo se percibe el clima institucional y si guardan relación entre ambas variables de estudio.

1.7. Viabilidad

Se cuenta con las condiciones de recursos económicos, recursos humanos y recursos materiales; se tendrá acceso a las instituciones para el recojo de datos; el tiempo que se establece será adecuado para el trabajo de campo.

1.8. Limitaciones

El principal problema que se ha presentado es para el recojo de datos se ha hecho de manera individual no se ha podido reunir a todos los docentes en conjunto para aplicar el instrumento, eso ha generado que no se sensibilice a los participantes de manera adecuada.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.2.1. Antecedentes internacionales

Molina et al. (2025), en un artículo científico publicado, Modelo de liderazgo transformacional como estrategia para optimizar el clima laboral en docentes de instituciones educativas, el diseño de investigación de corte transversal, la muestra de estudio fueron 65 participantes y una de las conclusiones señala que,

Los resultados destaca que este enfoque de liderazgo, basado en la motivación y el desarrollo personal, tiene un impacto positivo en la colaboración y productividad dentro de la institución educativa, resaltando su potencial para optimizar el entorno organizacional en instituciones académicas.

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

Existe un nivel de correlación positiva entre liderazgo transformacional y clima institucional de los Guaguas Centro del sector norte de Quito, es decir, la hipótesis de investigación que sustenta que si existe

relación entre el liderazgo, que ejerce el personal directivo y el clima institucional, se confirma.

2.2.2. Antecedentes nacionales

Casas Urrutia (2024), en su tesis sobre, El liderazgo transformacional del director y el clima organizacional, según la percepción de los docentes de la I.E. Ernesto Von Mullembruck de Chontabamba 2021, el objetivo de investigación fue determinar la relación del liderazgo transformacional del director y el clima organizacional, según la percepción de los docentes de la I.E. Ernesto Von Mullembruck de Chontabamba 2021, el diseño fue correlacional, la muestra de estudio fueron 9 docentes y una de las conclusiones señala que,

la correlación de Pearson obteniendo un índice de correlación r = 0,82 siendo una relación positiva fuerte, concluyendo que las variables se relacionan significativamente.

Guevara Vila (2023), en su investigación sobre, Liderazgo transformacional y clima organizacional en instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Concepción, el diseño de investigación que se utilizó fue correlacional, la muestra de estudio fueron 76 docentes y unas de conclusiones señala que,

Existe una correlación significativa (r = 0,797) entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional. El clima aumenta a medida

que lo hace el liderazgo transformacional, y viceversa: si uno decae, el otro también decae.

Limo y Vásquez (2023), en un artículo científico publicado de Estilos de liderazgo y clima organizacional en docentes universitarios, el diseño fue correlacional y la muestra de estudio fueron 249 docentes y una de las conclusiones señalan que,

El clima organizacional es muy importante para un mejor servicio a la comunidad estudiantil y el apoyo de lo directores hacia los docentes y desarrollar actividades de integración que permita mantener y mejorar los estilos de Liderazgo por parte de los directivos de la universidad hacia los docentes.

Ramos Sulla (2023), en su trabajo de investigación sobre, Estilos de liderazgo y clima laboral en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva, Ayacucho, 2020, el objetivo de investigación fue Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y clima laboral en los docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva. Ayacucho, 2020, el diseño fue correlacional, la muestra de estudio fueron 28 docentes y una de las conclusiones indica que,

la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,519, el que refleja un nivel de moderada correlación, entre los estilos de liderazgo y clima laboral, y el valor

de p (nivel de significancia) es 0,007 < 0.05. (tb = 0.519; p = 007 < 0.05) (Tabla 1 y 6).

Nieves Patricio (2022), en su investigación sobre, El liderazgo transformacional y el clima institucional en la Institución Educativa-EIB Micaela Bastidas Puyucahua de Huamarín, Huaraz -2019, el objetivo de investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima institucional en la Institución Educativa-EIB Micaela Bastidas Puyucahua de Huamarín, el diseño fue correlacional, la muestra de estudio fueron 21 docentes de primaria y una de sus conclusiones señala que,

Existe una relación positiva y moderada entre el liderazgo transformacional y el clima institucional. La probabilidad asociada a dicha correlación es significativa ligeramente, ya que es mayor al nivel de significación; es decir 0.022 > 0.05.

Romero y Campana (2022), en su artículo científico publicado, Liderazgo transformacional directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Asia, Cañete – Lima, 2021, el diseño fue correlacional, la muestra de estudio fueron 44 docentes y una de las conclusiones indica que,

Se confirmó que un adecuado desarrollo del liderazgo transformacional permite un clima organizacional a la misma intensidad (adecuado), en la primera variable se presenta en su mayoría en la motivación inspiradora.

Tolentino Churampi (2022), en su investigación sobre, Liderazgo transformacional y el clima institucional en una institución educativa de nivel primario – La Oroya – Junín, el objetivo de investigación fue Determinar la relación del liderazgo transformacional del director con el clima institucional en una institución educativa de nivel primario – La Oroya – Junín, su diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 21 participantes y una de sus conclusiones indica,

El liderazgo transformacional se relaciona de modo directo y significativo con el clima institucional en una institución educativa del nivel primario de La Oroya - Junín, dado que se obtuvo un valor de p igual a 0.029, menor de 0.05. Con ello se concluye que el clima institucional de una organización educativa puede ser mejorada si es que el director del centro educativo opta por aplicar el liderazgo transformacional.

Félix Vásquez (2020), en su investigación sobre, Liderazgo transformacional y clima laboral en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Callao, 2020, el objetivo de investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Callao, 2020, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 70 docentes y una de las conclusiones indica que,

a) El liderazgo transformacional se relaciona con el clima laboral con una correlación alta (Rho 0,612 y p-valor 0,000); b) La influencia idealizada se relaciona con el clima laboral con una correlación alta (Rho 0,604 y p-

valor 0,000); c) La motivación inspiracional se relaciona con el clima laboral con una correlación moderada (Rho 0,580 y p-valor 0,000); d) La estimulación intelectual se relaciona con el clima laboral con una correlación moderada (Rho 0,594 y p-valor 0,000); e) La consideración individualizada se relaciona con el clima laboral con una correlación moderada (Rho 0,555 y p-valor 0,000).

Santin Neyra (2019), en su investigación, Liderazgo transformacional y clima institucional en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann N° 10163 del caserío Lagunas – Morrope, el objetivo de investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y clima institucional en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N° 10163 Del caserío Lagunas – Morrope, el diseño correlacional, muestra de estudio fueron 41 participantes y una de las conclusiones indica que,

Existe relación de liderazgo transformacional y clima institucional en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N 10163 Del caserío Lagunas – Morrope con un resultado de 0.933 indicando una correlación alta y directa.

2.2.2. Antecedentes locales

Rivera Tarazona (2023), en su investigación sobre, Estilo del liderazgo directivo y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022, el objetivo de investigación fue Determinar la relación entre el Estilo del Liderazgo Directivo

y el Compromiso Organizacional de docentes de la Institución Educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022, diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 44 docentes de inicial y una de sus conclusiones indica que,

Existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa del nivel Inicial Niño Jesús, con grado de correlación positiva Rho de Spearman (0,365), con un nivel 0,05 (bilateral) siendo la relación directa significativa.

Vela Nuñez (2022), en su investigación de maestría, Liderazgo transformacional y gestión del personal docente en instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Manantay - Pucallpa, 2021, el objetivo de investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del personal docente en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 216 docentes y la conclusión indica que,

existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión del personal docente en instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Manantay-Pucallpa, 2021, ya que, el resultado 0.380 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.000 < 0.01 indica que el resultado fue significativo.

López Tello (2020), en su tesis de maestría, El liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, distrito de Yarinacocha, 2016, el objetivo de investigación fue Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha ,2016el diseño de investigación fue correlacional y la conclusión indica que,

Existe 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

Olaya Ahumada (2024), menciona que el liderazgo transformacional es fomentar una visión compartida y apoya el crecimiento y el desarrollo de sus seguidores, caracterizado por la motivación y la creación de un ambiente de trabajo positivo y motivador. (p. 2534)

Calderón Fernández (2019) define como procesos donde el líder influye, orienta y dirige a los miembros de una organización que voluntariamente lo siguen en búsqueda de cambios positivos para la entidad.

Chiavenato (citado por Abregu 2023), señala que el liderazgo transformacional el líder motiva a los seguidores a lograr un desempeño que supere las expectativas al transformar las actitudes y los valores de los seguidores". (p. 20)

2.2.1.2. Características de un líder

Kirkpatrick y Locke (1991) consideran que los líderes poseen los rasgos para tener éxito.

a. **Deseo de liderar.** Involucra la voluntad de influir y liderar a los demás y a menudo se compara con la necesidad de poder. Las personas con alto deseo de liderar piensan mucho sobre influenciar a otras personas.
b. **Honestidad e Integridad.** La integridad es la correspondencia entre palabra y acción.
c. **Confianza en uno mismo**. La confianza en sí mismo cumple un papel importante al momento de tomar una decisión y en ganar la confianza de los demás.
d. **Capacidad cognitiva**. Los líderes deben reunir, integrar e interpretar enormes cantidades de información. Los líderes deben ser lo suficientemente inteligentes como para formular estrategias adecuadas, solucionar problemas y tomar decisiones adecuadas. (p. 28)

2.2.1.3. Liderazgo transformacional en educación

Mejía (2021) señala que el Liderazgo transformacional en el ámbito educativo se enfoca en la orientación para incentivar la capacidad del personal en la determinación de su accionar. Las características de este liderazgo se distinguen por una clara idea de los objetivos que se quieren alcanzar, la motivación para alcanzar los logros y la innovación en los procesos.

2.2.1.4. Dimensiones

Bass y Avolio (2004 p. 24), propone las siguientes dimensiones de liderazgo transformacional.

a. Influencia idealizada

Sánchez y Rodríguez (2010) considera que la influencia idealizada “es la percepción que tienen los trabajadores sobre el líder en base a las características que este presenta y los comportamientos que manifiesta”, (p.24).

Bass (Citado por Quispe Nina 2021), menciona que es el modelo para sus seguidores, admirado y respetado por ellos. Inspiran confianza y poseen elevados estándares de moral. (p. 19)

b. Motivación inspiracional

Ramos (citado por Santiago Zevallos 2019), indica que los líderes motivan e inspiran a su equipo informándoles de lo que es necesario hacer y estimulándolos para la realización de su trabajo. (p. 45)

Es la descripción de las capacidades y habilidades que tiene el líder para motivar a los trabajadores mediante el uso de gestos, actitudes, palabras u otra estrategia personal; generando confianza, significado y relevancia a las actividades (Bass & Avolio, 2004, p. 25).

Fischman (Citado por Quispe Nina 2021) señala que es la capacidad del líder de comunicar visiones trascendentales que involucren a los demás, ya que estos líderes tienen una visión clara, tienen la capacidad de convencer a sus seguidores, transmitiendo así su motivación y pasión, que permite que sus seguidores sean proactivos y comprometidos con la organización. (p. 18)

c. Estimulación intelectual

Ramos (citado por Santiago Zevallos 2019) señala que “La estimulación intelectual se define como el grado por el cual el líder motiva a los subordinados a pensar una y otra

vez el modo en el que tienen que realizar las cosas, promueven la inteligencia y la racionalidad en la solución de problemas (…), estimulan a sus subordinados para que sean innovadores y creativos" (p. 44).

Es la capacidad del líder para estimular la creatividad y la innovación de los seguidores, generando en ellos la búsqueda y practica de nuevas estrategias, herramientas y procesos para realizar sus actividades con mayor grado de eficiencia, (Bass & Avolio, 2004, p.26).

Bass (citado por Quispe Nina 2021) señala que la estimulación intelectual "implica fomentar, en el personal la creatividad y propiciar la ruptura de esquemas", estimulando la actuación del personal, animando a generar nuevas ideas y asumir responsabilidades en sus labores; facilitando las cosas, no imponerlas, sino motivarlas a hacerlas. (p. 17)

d. Consideración intelectual

Ramos (citado por Santiago Zevallos 2019), señala que "este componente del liderazgo transformacional se define por prestar atención y apoyo a las necesidades individuales de cada miembro de su equipo para su mejor desempeño. (p. 43)

Es la consideración que se tiene a los seguidores, asumiendo que son el recurso más valioso e importante que tiene la organización. Por ello, es importante que se de atención a sus necesidades, las expectativas y objetivos de los seguidores; y se esfuerza para ser una guía en su crecimiento y desarrollo personal, (Bass & Avolio 2004).

2.2.1.5. La organización de la escuela desde el liderazgo transformacional

Leithwood et al. (citado por Torres 2020), señala “que las instituciones educativas, en la actualidad, necesitan de un liderazgo que produzca cambios y mejoras, propiciando el desarrollo individual y grupal de cada participante”. (p. 22) Para Leithwood & Jantzi (citado por Torres 2020), indica que los líderes transformacionales favorecen la formación docente, lo cual permitirá brindar mejores aprendizajes, y conocimientos para el desarrollo integral del alumnado. (p. 23)

2.2.1.6. Teoría del modelo del liderazgo transformacional

Doza Meza (2021), señala que un líder puede tener un impacto significativo y notable en sus subordinados al inspirarlos y lograr trascender sus intereses individuales en relación con los objetivos de la organización.

> En lugar de aceptar el status quo, un líder transformador trabaja incansablemente para alterarlo y modificar las metas, valores y aspiraciones de sus seguidores. (p. 26)

Giménez & Villanueva (citado por Castro Paitan 2024) señala que las teorías de liderazgo transformacional es el tipo de liderazgo que trasciende entre los integrantes de la organización a través del carisma, inspiración y búsqueda del interés de la organización. Esta particularidad invita a los miembros del grupo a que abandonen sus propios intereses estimulándolos a conseguir los intereses colectivos. (p.33).

2.2.2. Clima institucional

2.2.2.1. Definición

Del Solar Retamozo (2018), el clima institucional es el ambiente generado mediante las convivencias diarias de todos sus integrantes, generando interés y motivación para el desempeño docente y el rendimiento escolar.

Peláez & Merino (2020) definen el clima institucional como la percepción del entorno que se propicia en una institución educativa a partir de las convivencias diarias que comparten sus integrantes.

Es el ambiente físico, estructurales, sistema social, personales y propias de la dinámica organizacional (Delgado Ramos, 2017).

"Es un conjunto de características del entorno laboral, que los empleados perciben directa o indirectamente como una fuerza que afecta el comportamiento del trabajador" (Robbins y Stephen citado por Salazar 2021, p. 26).

Es el “conjunto de percepciones que tienen los trabajadores acerca de las condiciones del ambiente de trabajo y la resultante de las emociones, sentimientos y actitudes que surgen en las comunicaciones e interacciones de los integrantes de una organización”. (Torres et al. 2017, p. 170)

2.2.2.2. Características

Chiavenato (2009), señala que “el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización”.

Silva Pereira (2011), manifiesta que “el clima institucional es el ambiente que se respira en una institución y obedece a un conjunto de características permanentes, que describen una organización a partir de las vivencias cotidianas de sus

miembros”. (p. 12).

2.2.2.3. Factores del clima institucional

González et al. (2018) propone una serie factores del Clima institucional.

Superación a nivel profesional y variedad de oportunidades en la participación.

Condiciones en el empleo.

• Actitudes de las personas.

• Estilos y formas de trabajo.

• La comunicación.

• Funciones del directivo.

.

Chirinos et al. (2018), también propone factores del clima institucional pueden ser internos, relacionados con la personalidad, actitudes y percepciones individuales de los empleados, o externos, los cuales hacen referencia a la realidad de la institución, que repercute en el desempeño y productividad de los trabajadores. (p. 36)

2.2.2.4. Importancia del clima institucional

Márquez (citado por Bustamante 2019), señala que es importante tener buen clima porque influye en el comportamiento

manifiesto de los miembros que trabajan en la Institución, a través de percepciones estabilizadas. (p. 27)

Entonces podemos señalar que el clima organizacional es una herramienta para examinar críticamente la institución y sus trabajadores, logrando orientarlos para generar mayores niveles de desempeño.

2.2.2.5. Dimensiones

Se ha realizado varios autores sobre las dimensiones del clima institucional se ha llegado a la propuesta de Carlos Bonifacio (2021), que considera como dimensiones: Liderazgo, motivación, comunicación, relaciones interpersonales.

a. **Liderazgo.** Es la influencia ejercida del líder, que genera acciones para lograr cambios en los trabajadores (Litwin y Stringer, citado por Carlos Bonifacio 2021; Coronel Llamas 2005; Yukl 2008; Vásquez et al., 2014; García at al. 2016).

b. **Motivación.** Likert (citado por Carlos Bonifacio 2021) menciona que la motivación es importante para utilizar en los empleados para responder a sus necesidades. Marín et al. (citado por Carlos Bonifacio 2021) indica la motivación es una fuerza emocional que impulsa a las personas a mantener y mejorar sus tareas laborales. (p. 34)

c. **Comunicación.** La comunicación debe ser promovida en los trabajadores para ser escuchados y puedan dar soluciones a los problemas que aquejan, si la comunicación es efectiva y fluida va contribuir en el desempeño de los trabajadores (Saborit y Ravelo 2010).

d. **Relaciones interpersonales.** Promover las buenas relaciones entre los compañeros del trabajo de acuerdo a la percepción de un clima laboral adecuado favorece las buenas relaciones interpersonales y viceversa (Loaiza et al. 2017).

2.2.2.6. Enfoques del clima institucional

La investigación se sustenta en dos enfoques: Estructuralista y de síntesis.

a. Enfoque estructuralista, también llamado enfoque objetivo de Forehand y Gilmer, (citado por Mateo y Navarro 2020), Se refiere al clima organizacional como aquellas características relativamente estables que caracterizan a una organización, la diferencian de otra e influye en la conducta de quienes la conforman. (p. 31)

b. El enfoque de síntesis, Investigadores que comparten este enfoque tenemos a: Litwin y Stringer (citado por Mateo y Navarro 2020), quienes señalan que el clima institucional incluye lo percibido por los sujetos tanto del sistema formal y

> del estilo informal de los directivos o de los que administran, así como de componentes ambientales que inciden sobre los valores, actitudes, creencias y motivaciones de los que laboran en una institución. (p. 32)

2.2.2.7. Teorías que sustenta el trabajo

a. **Teoría de Litwin y Stringer,** Cárdenas Morón (2022), indica que la teoría busca explicar aspectos importantes del comportamiento de las personas y su relación con el entorno que les rodea, asimismo, se evidencia que el clima emocional se refiere a las percepciones de todos los miembros. (p. 9)

b. **Teoría de Jorge Etkin,** Garcés Uribe (2020) indica que el clima institucional se enfoca en la apreciación de las cualidades que se encuentran asociadas en el campo laboral, con la finalidad de realizar un análisis sobre los comportamientos y actitudes acorde a la institución y que posibilita la aparición de efectos en sus colaboradores.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Actitud.** Real Academia Española (2025), es la disposición de ánimo manifestada de algún modo.
- **Comportamiento.** Martí (2003), es el conjunto de respuestas que da un individuo a los estímulos que recibe de su entorno. (p. 90)

- **Empatía.** Real Academia Española (2025), sentimiento de identificación con algo o alguien.
- **Equipo.** Martí (2003), es un grupo de personas organizadas para conseguir un objetivo común. (p. 167)
- **Estructura.** Real Academia Española (2025), disposición o modo de estar relacionadas las distintas partes de un conjunto.
- **Líder.** Martí (2003), es el individuo que se pone al frente de un grupo, al que dirige, para conseguir unos fines que interesan a todos sus componentes. (p. 283)
- **Liderazgo.** Martí (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.
- **Percepción.** Martí (2003), es el proceso de recogida y tratamiento de la información almacenado por los sentidos, mediante el cual el organismo adquiere conocimiento del mundo. (p. 340)
- **Valor.** Martí (2003), es cada uno de los principios morales que rigen la forma de pensar o el comportamiento de una persona. (p. 422)

2.4. Bases epistémicas

El liderazgo transformacional y el clima institucional, en los aportes epistemológicos siguientes:

Teoría de la cognición distribuida

Gronn (2002) utiliza la teoría de la actividad de Engeström (2000). Enfatiza la actividad realizada en conjunto, la centralidad de la división del trabajo, la fluidez de las relaciones, los grados de libertad abierta a actores sociales y la dinámica interna del sistema de actividad que permite la transformación a través de pequeños cambios.

Teoría de la actividad

Leontiev (citado por Carhuavilca Capcha 2017) menciona que el sistema de actividad constituye una unidad básica para analizar los procesos psicológicos y sociales, tanto de la cultura como un todo, así como de los sujetos en forma individual. Los sistemas de actividad se caracterizan por desarrollarse históricamente, estar mediados por herramientas, ser dialécticamente estructurados y analizarse desde la perspectiva de la relación entre los participantes y las herramientas utilizadas.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

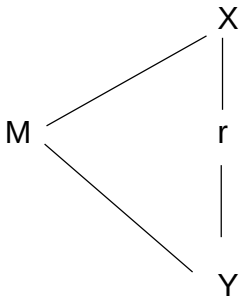
3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada y el nivel de investigación fue relacional porque busca hallar la relación entre la variable liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas de los trabajadores, esto se sustenta cuando se dice que es, aplicada, empírica o práctica, es concreta y busca la aplicación de los conocimientos en resolver algún problema determinado (Ríos Ramírez 2017, p. 80)

3.2. Diseño y esquema de la investigación

El diseño de investigación es de tipo no experimental en su clasificación transeccional o correlacional por que buscó hallar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima institucional, esto se sustenta en lo que señala Pineda et al. (2020) cuando señalan que este diseño “busca la relación de hechos y fenómenos de la realidad”. (p. 199)

El diseño que se propone es:



Donde

M: Trabajadores

X: Liderazgo transformacional.

Y: Clima institucional.

r: Relación de variables.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Córdova Baldeón (2019), señala que “es el conjunto definido de unidades de observación con características comunes y perceptibles”. (p. 21)

Tabla 3

Distribución de la población de los trabajadores de las instituciones educativas estimada del año 2025.

N°	Institución educativa	Docentes	Directivos	Administrativos
1	Miguel Grau Zona urbana	43	2	2
2	Libertadores de América Zona urbana rural	37	3	2
3	La Victoria Zona rural	24	1	1
	Total	**104**	**6**	**5**
	Total general		**115**	

Nota: *Cuadro analítico de personal (2025).*

La población de estudio estuvo conformada por 115 trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural. En la zona urbana se ha tomado el criterio de utilizar una institución Educativa Miguel Grau que esta céntrica además es una grande y dieron facilidades para llevar a cabo la investigación. En la zona urbana marginal corresponde la institución Los Libertadores de América porque corresponde en un distrito

alejado de Manantay que también es una institución grande y por otro lado dieron facilidades. Finalmente se eligió la institución de a rural que está alejada de la ciudad en el kilómetro 19, también brindaron facilidades para ingresar para el recojo de información.

3.3.2. Muestra

Córdova Baldeón (2019) “es una parte de la población seleccionada bajo una cierta técnica de muestreo”. (p. 22)

Tabla 4

Distribución de la muestra de estudio de los trabajadores de las instituciones educativas estimada del año 2025.

N°	Institución educativa	Docentes	Directivos	Administrativos
1	Miguel Grau Zona urbana	43	0	0
2	Libertadores de América Zona urbana rural	37	0	0
3	La Victoria Zona rural	24	1	0
	Total	**104**	**1**	**0**
	Total general		**105**	

Nota: *Tabla 02.*

La muestra de estudio estuvo conformada por 105 trabajadores correspondientes de la zona urbana, zona urbana marginal, y zona rural. El método de muestreo fue no probabilístico a criterio de la investigadora por lo que fueron consideradas aquellas instituciones que permitieron el acceso al recojo de datos.

3.4. Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos que se utilizaron para medir la variable de estudio fueron dos cuestionarios.

Cuestionario de liderazgo transformacional, estuvo compuesto por las dimensiones: Influencia idealizada, estuvo conformada por 10 ítems; motivación inspiracional, estuvo conformado por 5 ítems; consideración intelectual, estuvo compuesta por 6 ítems; estimulación intelectual, estuvo compuesta por 8 ítems. La valoración de cada ítem fue: Nunca (1), a veces (2) y siempre (3).

Cuestionario de clima institucional, este instrumento estuvo compuesto por las dimensiones: Liderazgo, está compuesto por 6 ítems; motivación, está organizado por 9 ítems; comunicación, contiene 6 ítems y relaciones interpersonales, está organizado por 6 ítems. La valoración de cada ítem fue: Nunca (1), a veces (2) y siempre (3).

Las escalas que se utilizaron para hallar la frecuencia fueron:

Tabla 5

Escala de liderazgo transformacional.

Liderazgo Transformacional		Influencia Idealizada	Motivación Inspiracional	Consideración Indivualizada	Estimulación intelectual
Alto	69 – 87	24 – 30	13 – 15	15 - 18	20 - 24
Promedio	49 – 68	17 – 23	9 – 12	11 - 14	14 - 19
Bajo	29 – 48	10 – 16	5 – 8	6 - 10	8 - 13

Nota: *Cuestionario de liderazgo transformacional.*

Tabla 6

Escala de clima institucional.

Clima Institucional		Liderazgo	Motivación	Comunicación	Relaciones Interpersonales
Bueno	64 – 81	15 – 18	22 – 27	15 - 18	15 - 18
Regular	46 – 63	11 – 14	16 – 21	11 - 14	11 - 14
Malo	27 - 45	6 – 10	9 – 15	6 - 10	6 - 10

Nota: *Elaborado del cuestionario del desempeño laboral.*

Validación. Los instrumentos fueron construidos y sometidos a un proceso de validación a través de tres expertos evaluando diversas matrices de validación.

Confiabilidad. Para hallar la confiabilidad de cada instrumento se utilizó una muestra piloto y se calculó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. El cuestionario de liderazgo transformacional arrojó la confiabilidad 0. 924 y el cuestionario del clima institucional fue 0. 853

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

La técnica que se utilizó para ambos instrumentos fueron la encuesta que permitió que los trabajadores opinen relacionado al liderazgo transformacional y clima institucional.

Procesamiento de datos, para el procesamiento de datos se creó una base de datos en el Microsoft Excel para las tablas de frecuencia y figuras de barras y también se utilizó el SPSS versión 27 para hallar la prueba de hipótesis.

Presentación de datos, los datos fueron presentados de la siguiente manera:

- Tablas de frecuencia.

- Figuras de barras
- Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov[a],
- La prueba de hipótesis fue no paramétrica de coeficiente de Correlación de Rho Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados del trabajo de campo

Tabla 7

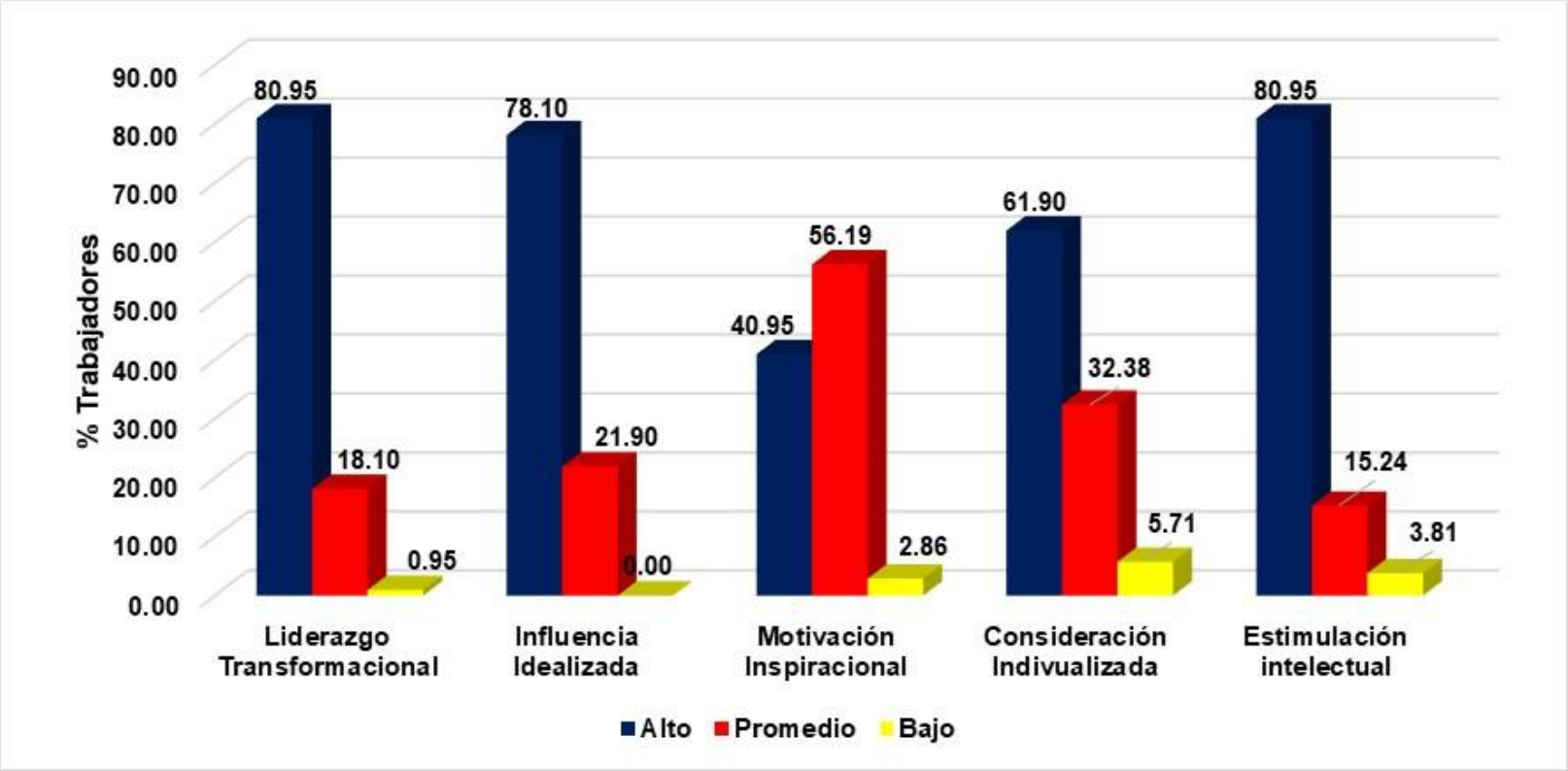
Frecuencia porcentual de **l**iderazgo transformacional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, marzo – 2025.

Liderazgo Transformacional				**Influencia Idealizada**			**Motivación Inspiracional**			**Consideración Indivualizada**			**Estimulación intelectual**		
Nivel	**Intervalo**	**fi**	**%**	**Intervalo**	**fi**	**%**	**Intervalo**	**Fi**	**%**	**Intervalo**	**fi**	**%**	**Intervalo**	**fi**	**%**
Alto	69 - 87	85	81	24 - 30	82	78.095	13 – 15	43	40.95	15 - 18	65	61.90	20 - 24	85	80.95
Promedio	49 - 68	19	18.1	17 - 23	23	21.90	9 – 12	59	56.19	11 - 14	34	32.38	14 - 19	16	15.24
Bajo	29 - 48	1	0.95	10 - 16	0	0.00	5 – 8	3	2.86	6 - 10	6	5.71	8 - 13	4	3.81
	Total	**105**	**100**	**Total**	**105**	**100**	**Total**	**105**	**100**	**Total**	**105**	**100**	**Total**	**105**	**100**

Nota. Base de datos de la aplicación del liderazgo transformacional.

Figura 1

Frecuencia porcentual de liderazgo transformacional de los trabajadores de las instituciones educativas.



Nota. Tabla 7.

Tabla 7 y figura 1, se observa que los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, perciben el liderazgo transformacional, el 81% tiene una percepción alta, el 18.1% percibe un nivel promedio y el 0.95% un nivel bajo.

En la dimensión influencia idealizada, perciben el 78.09% un nivel alto y el 21.90% un nivel promedio. En la dimensión motivación inspiracional, perciben el 40.95% un nivel alto, el 56.19% un nivel promedio y el 2.86% un nivel bajo. En la dimensión consideración individualizada, perciben el 61.90% un nivel alto, el 32.98% un nivel promedio y el 5.71% un nivel bajo. En la dimensión estimulación intelectual, perciben el 80.95% un nivel alto, el 15.24% un nivel promedio y el 3.81% un nivel bajo.

Tabla 8

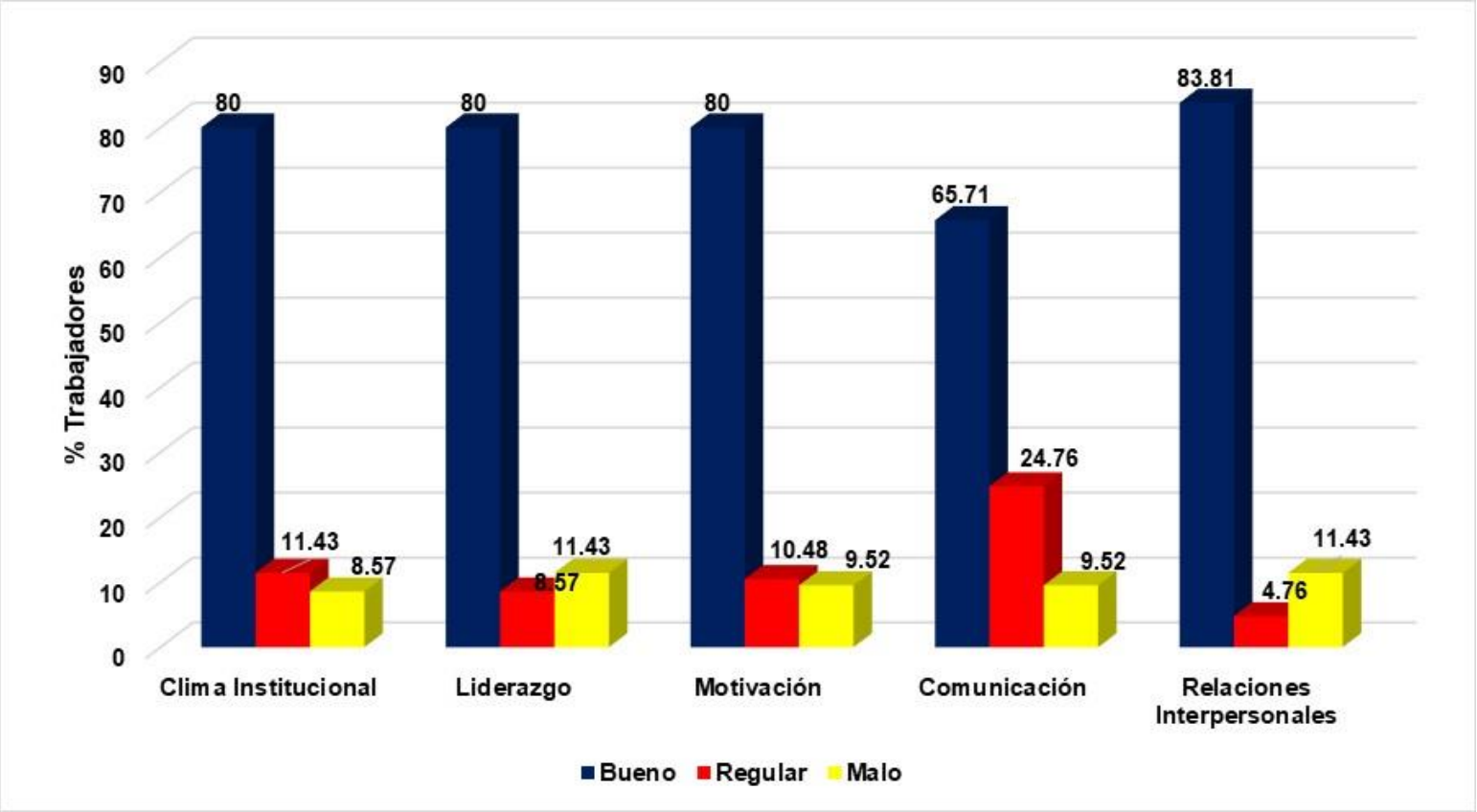
Frecuencia porcentual de clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, marzo – 2025.

	Clima Institucional			**Liderazgo**			**Motivación**			**Comunicación**			**Relaciones Interpersonales**		
Nivel	Intervalo	fi	%	Intervalo	fi	%	Intervalo	fi	%	Intervalo	fi	%	Intervalo	fi	%
Bueno	64 – 81	84	80	15 - 18	84	80	22 - 27	84	80	15 - 18	69	65.71	15 - 18	88	84
Regular	46 - 63	12	11.43	11 - 14	9	8.571	16 - 21	11	10.5	11 - 14	26	24.76	11 - 14	5	4.8
Malo	27 - 45	9	8.571	6 - 10	12	11.43	9 - 15	10	9.52	6 - 10	10	9.524	6 - 10	12	11
	Total	**105**	**100**	**Total**	**105**	**100**	**Total**	**105**	**100**	**Total**	**105**	**100**	**Total**	**105**	**100**

Nota. Base de datos de la aplicación del cuestionario de clima institucional.

Figura 2

Frecuencia porcentual de clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas.



Nota. Tabla 8.

Tabla 8 y figura 2, se observa los resultados del clima institucional de los trabajadores de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, perciben el 80% un nivel bueno, el 11.43% un nivel regular y el 8.57% un nivel malo.

En la dimensión liderazgo, perciben 80% un nivel bueno, el 8.57% nivel regular y 11.43% un mal liderazgo. Dimensión motivación, perciben el 80% un nivel bueno, el 10.5% un nivel regular y el 9.52% perciben mala motivación. Dimensión comunicación perciben el 65.71% un nivel bueno, el 24.76% un nivel regular y el 9.52% perciben una mala comunicación. Dimensión relaciones interpersonales perciben el 84% un nivel bueno, el 4.8% un nivel regular y el 11% perciben malas relaciones entre ellos.

Prueba de normalidad

Se realizó la prueba de normalidad para definir la distribución de datos de la variable de estudio.

Si H0, pv > 0.05 entonces los datos tienen una distribución normal.

Si Ha, pv < 0.05 entonces los datos no tienen una distribución normal.

Tabla 9

Prueba de normalidad de los datos de las variables de estudio liderazgo transformacional y clima institucional.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Influencia Idealizada	,145	105	,000	,958	105	,002
Motivación Inspiracional	,164	105	,000	,908	105	,000
Consideración Indivualizada	,170	105	,000	,894	105	,000
Estimulación intelectual	,271	105	,000	,690	105	,000
Liderazgo Transformacional	,134	105	,000	,898	105	,000
Clima Institucional	,263	105	,000	,710	105	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

***Nota*.** Base de datos de liderazgo transformacional y clima institucional.

Se observa en la tabla 9 se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov[a], porque la muestra es mayor a 50, el valor estadístico fue 0,263 y el valor de significancia fue 0,000, estos mismos resultados se observan en cada dimensión de la variable liderazgo transformacional, entonces podemos decir que es menor que 0,05; por lo cual, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza Ho; esto indica que no hay una distribución normal; por lo que se define una prueba no paramétrica el coeficiente Rho Spearman.

4.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.

H0: No existe relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.

Regla de decisión

Un p-valor ≤ α, permite rechazar la Ho, donde α, es el nivel de significancia.

Si p-valor ≤ α, entonces se rechaza la Ho.

Si p-valor > α, entonces se acepta la Ho.

Cabe indicar que el nivel de significancia fue del 95% con un margen de error del 5% que representa (0,05).

Tabla 10

Correlación entre el liderazgo transformacional y el clima institucional.

Correlaciones

			Liderazgo Transformacional	Clima Institucional
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,122
		Sig. (bilateral)	.	,217
		N	105	105
	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	,122	1,000
		Sig. (bilateral)	,217	.
		N	105	105

Nota. Base de datos del liderazgo transformacional y clima institucional.

La tabla 10, muestra la relación entre las variables; liderazgo transformacional y clima institucional, según los resultados del coeficiente de correlación Spearman Rho = 0,122, estableciéndose correlación positiva media. El valor de significación (bilateral) fue 0, 217, > 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

1.4.2. Hipótesis específicos

Prueba específica 1

H1: Existe relación directa y significativa entre la Influencia idealizada y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.

H0: No existe relación directa y significativa entre la Influencia idealizada y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.

Tabla 11

Correlación entre la influencia idealizada y clima institucional.

Correlaciones

			Influencia Idealizada	Clima Institucional
Rho de Spearman	Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,001
		Sig. (bilateral)	.	,989
		N	105	105
	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	,001	1,000
		Sig. (bilateral)	,989	.
		N	105	105

Nota. Base de datos del liderazgo transformacional y clima institucional.

La tabla 11, muestra la relación entre Influencia ldealizada y clima institucional, según los resultados del coeficiente de correlación Spearman Rho = 0,001, estableciéndose una correlación positiva débil. El valor de significación (bilateral) es 0, 989, > 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; Se observa una correlación positiva débil y no tiene nivel de significancia.

Prueba específica 2

H2: Existe relación directa y significativa entre la Motivación inspiracional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.

H0: No existe relación directa y significativa entre la Motivación inspiracional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.

Tabla 12

Correlación entre la motivación inspiracional y clima institucional.

Correlaciones

			Motivación Inspiracional	Clima Institucional
Rho de Spearman	Motivación Inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,020
		Sig. (bilateral)	.	,843
		N	105	105
	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	,020	1,000
		Sig. (bilateral)	,843	.
		N	105	105

***Nota*.** Base de datos del liderazgo transformacional y clima institucional.

La tabla 12, muestra la relación entre Motivación inspiracional y clima institucional, según los resultados del coeficiente de correlación Spearman Rho = 0,20, se muestra una correlación positiva media. El valor de significación (bilateral) es 0, 843 > 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Prueba específica 3

H3: Existe relación directa y significativa entre la Consideración individualizada y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.

H0: No existe relación directa y significativa entre la Consideración individualizada y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.

Tabla 13

Correlación entre la consideración indivualizada y clima institucional.

Correlaciones

			Consideración Indivualizada	Clima Institucional
Rho de Spearman	Consideración Indivualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,198*
		Sig. (bilateral)	.	,043
		N	105	105
	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	,198*	1,000
		Sig. (bilateral)	,043	.
		N	105	105

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

Nota. Base de datos del liderazgo transformacional y clima institucional.

La tabla 13, muestra la relación entre la Consideración individualizada y clima institucional, según los resultados del coeficiente de correlación Spearman Rho = 0,043, estableciéndose una correlación positiva débil. El valor de significación (bilateral) es 0, 198 > 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Prueba específica 4

H4: Existe relación directa significativa entre la Estimulación intelectual y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.

H0: No existe relación directa significativa entre la Estimulación intelectual y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.

Tabla 14
Correlación entre la estimulación intelectual y clima institucional.

Correlaciones

			Estimulación intelectual	Clima Institucional
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,072
		Sig. (bilateral)	.	,464
		N	105	105
	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	,072	1,000
		Sig. (bilateral)	,464	.
		N	105	105

Nota. Base de datos del liderazgo transformacional y clima institucional.

La tabla 14, muestra la relación entre la Estimulación intelectual y clima institucional, según los resultados del coeficiente de correlación Spearman Rho = 0,072, estableciéndose una correlación positiva débil. El valor de significación (bilateral) es 0, 46 > 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo

Tabla 7 y figura 1, los resultados que se obtuvieron de la percepción del liderazgo transformacional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, mostraron que, el 81% perciben un nivel alto. En el resultado por dimensiones influencia idealizada, el 78.09% percibieron un nivel alto. En la dimensión motivación inspiracional el 56.19% percibieron en un nivel promedio. En la dimensión consideración individualizada, el 61.90% percibieron un nivel alto. En la dimensión estimulación intelectual, el 80.95% perciben un nivel alto. Como se observar en los resultados el liderazgo transformacional en general los trabajadores percibieron un nivel alto en las dimensiones como: influencia idealizada, consideración individualizada, estimulación intelectual percibieron e un nivel alto; mientras que la dimensión motivación inspiracional en nivel promedio.

Los resultados en el liderazgo transformacional que perciben los trabajadores implica según Olaya Ahumada (2024), menciona que el liderazgo transformacional es fomentar una visión compartida y apoya el crecimiento y el desarrollo de sus seguidores, caracterizado por la motivación y la creación de un ambiente de trabajo positivo y motivador. (p. 2534); de la misma manera señala Calderón Fernández (2019) define como procesos donde el líder influye, orienta y dirige a los miembros de una organización

que voluntariamente lo siguen en búsqueda de cambios positivos para la entidad.

Tabla 8 y figura 2, presentó los resultados del clima institucional de los trabajadores de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, el 80% percibieron un nivel bueno. El resultado por dimensiones: En la dimensión liderazgo, 80% percibieron un nivel bueno. Dimensión motivación, el 80% percibieron un nivel bueno. Dimensión comunicación el 65.71% percibieron un nivel bueno. Dimensión relaciones interpersonales el 84% percibieron un nivel bueno. Los resultados del clima institucional la mayoría de trabajadores percibieron que hay buen clima; en cuanto a las dimensiones: liderazgo, motivación, comunicación y relaciones interpersonales percibieron que es bueno.

Los resultados señalan que los trabajadores perciben buen clima institucional, esto implica que los trabajadores perciben el “conjunto de percepciones que tienen los trabajadores acerca de las condiciones del ambiente de trabajo y la resultante de las emociones, sentimientos y actitudes que surgen en las comunicaciones e interacciones de los integrantes de una organización”. (Torres et al. 2017, p. 170); de la misma manera señala Del Solar Retamozo (2018), el clima institucional es el ambiente generado mediante las convivencias diarias de todos sus integrantes, generando interés y motivación para el desempeño docente y el rendimiento escolar y finalmente indica Peláez & Merino (2020) definen el clima institucional como la percepción del entorno que se propicia

en una institución educativa a partir de las convivencias diarias que comparten sus integrantes.

5.2. Contrastación de la hipótesis

La tabla 10, muestra los resultados de la correlación entre las variables; liderazgo transformacional y clima institucional, según el coeficiente de Spearman Rho = 0,122, presentó una correlación positiva media. El valor de significación (bilateral) es 0, 217, mayor de 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Denotando que a menor liderazgo transformacional menor es el clima institucional en los trabajadores de las instituciones educativas de zona urbana, zona urbana marginal y zona rural; en los resultados de la correlación por dimensiones según la tabla 11, muestra los resultados de la relación entre **Influencia Idealizada** y clima institucional, según el coeficiente de Spearman Rho = 0,001, presentó una correlación positiva débil. El valor de significación (bilateral) es 0, 989, mayor de 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Denotando que a menor Influencia idealizada menor es el clima institucional en los trabajadores de las instituciones educativas; según la tabla 12, muestra los resultados de la relación entre **Motivación inspiracional** y clima institucional, según la prueba de Spearman Rho = 0,20, indica una correlación positiva media. El valor de significación (bilateral) es 0, 843, mayor de 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Denotando que a menor motivación inspiracional menor es el clima institucional en los trabajadores de las instituciones educativas; la tabla 13, muestra los resultados de la relación entre la **Consideración individualizada**

y clima institucional, según la prueba de Spearman Rho = 0,043, indica una correlación positiva débil. El valor de significación (bilateral) es 0, 198, mayor de 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Denotando que a menor consideración individualizada menor es el clima institucional en los trabajadores de las instituciones educativas; la tabla 14, muestra los resultados de la relación entre la **Estimulación intelectual** y clima institucional, según la prueba de Spearman Rho = 0,072, indica una correlación positiva débil. El valor de significación (bilateral) es 0, 46, mayor de 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Denotando que a menor estimulación intelectual menor es el clima institucional en los trabajadores de las instituciones educativas.

Los resultados no se relacionan con la investigación de Rodríguez (2023), El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de las guaguas centro del sector norte de Quito, existe un nivel de correlación positiva entre liderazgo transformacional y clima institucional de los Guaguas, es decir, la hipótesis de investigación que sustenta que si existe relación entre el liderazgo, que ejerce el personal directivo y el clima institucional, se confirma. (p. 11), tampoco se relaciona con la investigación de Casas Urrutia (2024), El liderazgo transformacional del director y el clima organizacional, según la percepción de los docentes de la I.E. Ernesto Von Mullembruck de Chontabamba 2021, en su conclusión señala que la correlación de Pearson obteniendo un índice de correlación r = 0,82 siendo una relación positiva fuerte, concluyendo que las variables se relacionan significativamente. (p. 6); no se

relaciona con la investigación de Guevara Vila (2023), Liderazgo transformacional y clima organizacional en instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Concepción, en su conclusión indica que existe una correlación significativa (r = 0,797) entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional. El clima aumenta a medida que lo hace el liderazgo transformacional, y viceversa: si uno decae, el otro también decae. (p. 58); tampoco se relaciona con la investigación de Nieves Patricio (2022), El liderazgo transformacional y el clima institucional en la Institución Educativa-EIB Micaela Bastidas Puyucahua de Huamarín, Huaraz -2019, existe una relación positiva y moderada entre el liderazgo transformacional y el clima institucional. La probabilidad asociada a dicha correlación es significativa ligeramente, ya que es mayor al nivel de significación; es decir 0.022 > 0.05. (p. 71), en la misma no guarda relación con la investigación de Tolentino Churampi (2022), Liderazgo transformacional y el clima institucional en una institución educativa de nivel primario – La Oroya – Junín, en su conclusión indica que el liderazgo transformacional se relaciona de modo directo y significativo con el clima institucional en una institución educativa del nivel primario de La Oroya - Junín, dado que se obtuvo un valor de p igual a 0.029, menor de 0.05. Con ello se concluye que el clima institucional de una organización educativa puede ser mejorada si es que el director del centro educativo opta por aplicar el liderazgo transformacional. (p. 89) y finalmente no se relaciona con la investigación de Rivera Tarazona (2023), Estilo del liderazgo directivo y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022, en su conclusión

indica que, existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa del nivel Inicial Niño Jesús, con grado de correlación positiva Rho de Spearman (0,365), con un nivel 0,05 (bilateral) siendo la relación directa significativa. (p. 64)

En el recojo de datos se presenta cierto grado de subjetiva porque solamente se ha centrado en la opinión de dos cuestionarios no se ha cruzado información con otros instrumentos para corroborar lo que indica la realidad de estudio.

CONCLUSIONES

- No existe relación entre el liderazgo transformacional y clima institucional, según el Rho Spearman = 0,122, presentó una correlación positiva media, el valor de significación (bilateral) es 0, 217, mayor de 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; no existe relación directa y no es significativa, en los trabajadores de las instituciones educativas de zona urbana, zona urbana marginal y zona rural.

- No existe relación entre Influencia Idealizada y clima institucional, según el coeficiente de Spearman Rho = 0,001, presentó una correlación positiva débil; el valor de significación (bilateral) fue 0, 989, mayor de 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; esto indica que no hay una relación directa y no es significativa; demostrándose que a menor Influencia idealizada menor es el clima institucional en los trabajadores de las instituciones educativas.

- No existe relación entre Motivación inspiracional y clima institucional, según la prueba de Spearman Rho = 0,20, indica una correlación positiva media; el valor de significación (bilateral) es 0, 843, mayor de 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; esto indica que no existe una relación directa y no es significativa.

- No existe relación entre la Consideración individualizada y clima institucional, según la prueba de Spearman Rho = 0,043, indica una correlación positiva débil;

el valor de significación (bilateral) es 0, 198, mayor de 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; esto indica que no hay relación directa y no es significativa.

- No existe relación entre la Estimulación intelectual y clima institucional, según la prueba de Spearman Rho = 0,072, indica una correlación positiva débil. El valor de significación (bilateral) es 0, 46, mayor de 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; esto indica que no existe una relación directa y no es significativa.

SUGERENCIAS

- Antes del recojo de datos al aplicar los instrumentos se debe de sensibilizar los trabajadores para que conteste de manera más objetiva.
- Se debe utilizar varios instrumentos para cruzar información cuando se recoge la opinión de los trabajadores.
- Se debe aplicar los instrumentos en los meses de octubre o noviembre para que los docentes nuevos que se incorporan den opinión más objetiva de la realidad de la institución.
- Socializar los resultados de la investigación para que los directivos de cada institución toman las decisiones en el fortalecimiento de capacidades de sus trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abregu, 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, Huancayo]. https://repositorio.continental.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/19daed59-652d-4fa2-afb8-42c4328ebb1f/content

Barrientos, D., Alania, R., y Barba, L. (2021), Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. Paidagogo, 3(1), 128–149. https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/50/167

Bass, B., & Avolio, B. (2004), Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler test (3a ed.). Redwood City: Mind Garden.

Bustamante, P. (2019), Calidad educativa y el clima institucional en la I.E.I “Stella Maris” 2018 [Tesis de maestría, Universidad San Martin de Porras]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5933/bustamante_rpv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calderón Fernández, P. (2019), “El liderazgo transformacional y la gestión financiera de la Municipalidad de Satipo –2017” [Tesis para obtener el grado de magister, Universidad Nacional del Centro del Perú]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5646/T010_43825289_M.pdf?sequence=1

Carhuavilca Capcha, D. (2017), Liderazgo de los directivos y el clima institucional de los docentes del nivel secundario en la Institución Educativa “República de Colombia” 2012 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación

Enrique Guzmán y Valle]. https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6435a7fd-ad04-4cca-a1ea-65ebbfdc3e99/content

Cárdenas Morón, W. (2022), El clima institucional y su relación con el desempeño docente en la I. E. N.º 20874 –Cañete [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10609/c%c3%a1rdenas_mwe.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carlos Bonifacio, E. (2021), Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de las instituciones de educación básica regular privada de Lima Este [Tesis de doctorado, Universidad San Ignacio de Loyola]. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b2393152-7aee-4aea-99d9-5181ac477135/content

Castro Paitan, I. (2024), Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas de San Pedro de Coris - Churcampa – Huancavelica [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/11554/T010_20080358_M.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Casas Urrutia, A. (2024), El liderazgo transformacional del director y el clima organizacional, según la percepción de los docentes de la I.E. Ernesto Von Mullembruck de Chontabamba 2021 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/4766/1/T026_04341380_M.pdf

Chiavenato, I. (2009), Comportamiento Organizacional. Bogotá: Mac Graw Hill Interamericana, S. A.

Chirinos, Y., Meriño, V. y Martínez de Meriño, C. (2018), El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. Revista EAN, 84, (pp 43 - 61). https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916

Córdova Baldeón, I. (2019), Estadística aplicada a la investigación, (Sexta reimpresión), Editorial San Marcos.

Córdova, E., Rojas, I. y Martín, S. (2021), El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. Revista Conrado, 17(80), 231-236. http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-231.pdf

Coronel Llamas, J. (2005), El liderazgo del profesorado en las organizaciones educativas: temáticas para su análisis e investigación. Revista española de pedagogía, 232, 471-490. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1373230.pdf

Cuenca, R., & Cáceda, J. (2017), Ideales normativos, normas y praxis: patologías sociales sobre los directivos escolares en el Perú. REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación, 15(2), 5–29. https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/7229

Delgado Ramos, G. (2017), Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva (Ministerio de la Educación (ed.); Primera Ed).

Del Solar Retamozo, L. (2018), Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada “San Juan Bosco” del distrito de Ayacucho, 2017 [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19543/delsolar_rl-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Doza Meza, I. (2021), Liderazgo transformacional y gestión educativa en las Instituciones Educativas de la Red Nº 18 del Distrito de Villa el Salvador UGEL Nº 1, Lima [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8ce747e6-5f14-46de-b579-ae45b98c0e60/content

Engeström (2000), Aprendiendo en el trabajo, Universidad de Huelva.

Félix Vásquez, M. (2020), Liderazgo transformacional y clima laboral en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Callao, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49082/F%c3%a9lix_MF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Garcés Uribe, O. (2020), Organizaciones. Aproximaciones teóricas desde los estudios organizacionales. Universidad EAFIT. https://books.google.com.pe/books?id=75LaDwAAQBAJ&dq=Jorge+Etkin+organizac

García, C., Carreón, J., Sánchez, A., Sandoval, R. & Morales, M. (2016), Confiabilidad y Validez de un instrumento que mide el liderazgo y la gestión educativa. La Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social, (5); 109 – 130. https://www.redalyc.org/pdf/6721/672174459004.pdf

González, J., Rodríguez, M., y González, O. (2018), El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. Revista Espacios. http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/18393703.html

Gronn, P. (2002), Distribución del liderazgo, Londres. Chapman.

Guevara Vila, J. (2023), Liderazgo transformacional y clima organizacional en instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Concepción [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/9300/T010_20424578_M_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kirkpatrick, S. & Locke, E. (1991), Leadership: do traits matter? The Executive, 5(2), 48-60. https://www.researchgate.net/profile/Shelley-Kirkpatrick-2/publication/262082812_Leadership_Do_Traits_Matter/links/55913c6908aed6ec4bf7200c/Leadership-Do-Traits-Matter.pdf?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19

Limo, M. y Vásquez, R. (2023), Estilos de liderazgo y clima organizacional en docentes universitarios. Revista Sciéndo, 26(3); 255-258. https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/5417/5644

Loaiza, R. D. A., Ríos, C. E., Moreno, C. L. E., Cárdenas, W. B., y Moreno, M. A. (2017), Organizational climate in a public hospital from quindio colombia. Cadernos De Terapia Ocupacional Da UFSCar, 25(3), 461-467. https://doi.editoracubo.com.br/10.4322/2526-8910.ctoAO0989

López Tello (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

Martí, I. (2003), Diccionario enciclopédico de educación, España. Ceac.

Mateo, P. y Navarro, A. (2020), Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Huancavelica]. https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/15a2d9c8-8c94-4ffe-973b-3d7591a714f7/content

Mejía, N. (2021), Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la Educación Básica regular. Revista Publicando, 8 (29), 79-86. https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2191

Molina G., Molina, B., Romero, M. y Gualpa, C. (2025), Modelo de liderazgo transformacional como estrategia para optimizar el clima laboral en docentes de instituciones educativas. Revista Universidad, Ciencia y Tecnología 2025; 80-91. https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/download/879/1619?inline=1

Navarro, L. y Cinturión, A. (2024), Relación entre el clima institucional y el desempeño docente: Una revisión de la literatura. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 8(34); 1585 – 1597.

https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/download/1605/2790?inline=1

Nieves Patricio, L. (2022), El liderazgo transformacional y el clima institucional en la Institución Educativa-EIB Micaela Bastidas Puyucahua de Huamarín, Huaraz - 2019 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNM_7edb72206520e9e2d3e41682697e7c1e

Olaya Ahumada, M. (2024), Liderazgo transformacional y su influencia en las instituciones educativas. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 8(35); 2533 – 2544. http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v8n35/2616-7964-hrce-8-35-2533.pdf

Peláez, Y., & Merino, T. (2020), Liderazgo Pedagógico Del Director Y Clima Institucional en las Instituciones Educativas de la Ugel N° 03 – Trujillo – 2017. Perfiles de las Ciencias Sociales, 8(15), 292–318. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9493350

Pineda, W., Dávila, J., Ortega, W. y Quispe, L. (2020), Génesis del proceso de investigación científica, (Primera edición), Editorial Corpograf.

Quispe Nina, R. (2021), Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los docentes de las instituciones educativas secundarias del ámbito de desaguadero [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RNAP_1c7c4984365c102290c1032a178da229

Quispe-Llactahuaman, S., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Díaz, M. y Tapia-Díaz, A. (2023), Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño

docente en Perú. Horizonte Revista de Investigación en Ciencias de la educación. 7(27), 359-371. http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v7n27/a27-359-371.pdf

Ramos Sulla, Y. (2023), Estilos de liderazgo y clima laboral en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva, Ayacucho, 2020 [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga]. https://repositorio.unsch.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bdc9d955-d4c4-4a88-b499-ed9a6302b19a/content

Real Academia Española (2025), Diccionario de la lengua española. https://dle.rae.es/equipo?m=form

Ríos Ramírez, R. (2017), Metodología para la investigación y redacción, Editorial Servicios Académicos Intercontinentales S.L. https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf

Rivera Tarazona, K. (2023), Estilo del liderazgo directivo y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bf8936be-506a-4421-9e4f-d1ab2b8dfb72/content

Romero, R. y Campana, A. (2022), Liderazgo transformacional directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Asia, Cañete – Lima, 2021. Revista Científica Multidisciplinar, 6(5), 3502-3513. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3336

Rodríguez, 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); pp. 7508-7525. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4982

Saborit, M. T., y Ravelo, Y. T. (2010), Modelo teórico de clima organizacional. Contribuciones a la Economía. https://es.slideshare.net/slideshow/tema-2-modelo-terico-de-clima-organizacional/13269764

Salazar, L. (2021), Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de secundaria de la provincia de Concepción [Tesis para maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7059/T010_41230161_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, V. (2018), Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas de la red 04 del distrito de Puente Piedra, 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20873/S%C3%A1nchez_PV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, E., & Rodríguez, A. (2010), 40 años de la teoría del liderazgo situacional: Una revisión. Revista Latinoamericana de Psicología, 1: 101 - 114. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342010000100003

Santin Neyra, M. (2019). Liderazgo transformacional y clima institucional en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann N° 10163 del caserío Lagunas – Morrope [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37897/Santin_NMJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Santiago Zevallos, A. (2019), Liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pillco Marca – Huánuco [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. https://repositorio.unheval.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/6e6dbf4d-fbf7-46c5-ade3-5076e73d16f5/content

Silva Pereira, Z. (2011), El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010 -2011 [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2868/1/T1023-MGE-Silva-El%20rol.pdf

Toapanta Pauta, V., Gómez Cárdenas, R. & Vera Calderón, R. (2020), Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito. Revista Conrado, 16(S1), 150–156. https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535/1519

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://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553056570008/index.html

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

Torres, K., Lamenta, P. y Hamidian, B. (2017), Clima organizacional como gestión del conocimiento. Sapienza Organizacional, 5(9), 159-172. https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553056570008/index.html

Vásquez, S., Bernal, J., y Liesa, M. (2014), La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. Revista Iberoamericana sobre la Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 12(5), 79-97. https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf

Vela Nuñez, L. (2022), Liderazgo transformacional y gestión del personal docente en instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Manantay - Pucallpa, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bb7be74a-8c74-48d8-b8b4-e9c76f515cb4/content

Weinstein, J., Hernández, M. Cuéllar, C. y Flessa, J. (2014), Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe. Experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región. Santiago: Unesco. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244075

Yukl, G. (2008), El liderazgo en las organizaciones. Pearson.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo transformacional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali - 2024

Autor. Ana Casas Reategui

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
General ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transformacional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024? **Específicos** - ¿Cómo se relaciona la Influencia idealizada y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024? - ¿Qué relación existe entre la Motivación inspiracional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024?	**General** Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024. **Específicos** - Evaluar la relación de la Influencia idealizada y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024. - Determinar la relación entre la Motivación inspiracional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.	**General** Existe relación directa significativa entre el Liderazgo transformacional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024. **Específicos** - Existe relación directa significativa entre la Influencia idealizada y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024. - Existe relación directa significativa entre la relación entre la Motivación inspiracional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona	Liderazgo transformacional Clima institucional	Influencia idealizada Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración intelectual Liderazgo Motivación Comunicación Relaciones interpersonales	**Tipo de investigación** Estudio aplicado. **Diseño de investigación** Correlacional **Población** Trabajadores: 115 **Muestra** Trabajadores: 105 **Instrumentos de recolección de datos** Cuestionario de liderazgo transformacional. Cuestionario de clima institucional. **Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.** Encuesta Microsoft Excel SPSS versión 22. Tablas de frecuencia Figuras de barras. Figuras de dispersión Prueba de normalidad.

- ¿Cuál es la relación entre la Estimulación intelectual y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024? - ¿Cómo se relaciona la Consideración intelectual y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024?	- Analizar la relación entre la Estimulación intelectual y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024. - Evaluar la relación entre la Consideración intelectual y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.	urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024. - Existe relación directa significativa entre la Estimulación intelectual y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024. - Existe relación directa significativa entre la Consideración intelectual y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali – 2024.			

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Liderazgo transformacional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali - 2024

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Bass (citado por Vásquez 2020) define el liderazgo transformacional como la capacidad de un líder de inspirar seguidores y lo hace centrándose en una visión que puede cambiar las estructuras en torno a la organización. (pp. 17-18)	La variable se va medir considerando las dimensiones: Influenciada idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración intelectual; en cada uno se utilizará indicadores y un conjunto de ítems que estará compuesta en un cuestionario donde los participantes emitirán su opinión.	Influencia idealizada	• Relaciona el aprendizaje y la visión institucional. • Establece la coherencia el compromiso con la misión. • Desarrolla una imagen dinámica y positiva.	**1-10**	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
			Motivación inspiracional	• Utiliza estrategias de motivación en los empleados. • Promueve la motivación de logro del cumplimiento de la visión. • Utiliza estrategias de difusión de la visión educativa.	**11- 15**	
			Consideración individualizada	• Identifica necesidades y motivaciones de sus trabajadores. • Desarrolla instrucción complementaria para superar problemas.	**16 -21**	
			Estimulación intelectual	• Soluciona los problemas de manera adecuada. • Desarrolla esquemas simplificadores. • Desarrolla estrategias en la solución de problemas. • Desarrolla soluciones a resolver problemas.	**22-29**	
Clima institucional	"Conjunto de características del entorno laboral, que los empleados perciben directa o indirectamente que afecta el comportamiento del trabajador" (Robbins y Stephen citado por Salazar 2021, p. 26).	El clima institucional se va medir utilizando un cuestionario que estará compuesto por las dimensiones: Liderazgo, motivación, comunicación y relaciones interpersonales; en cada dimensión contiene ítems donde los participantes opinaran.	Liderazgo	• Genera confianza, seguridad y capacitación por los directivos. • Asesora el trabajo en equipo con sus trabajadores. • Fomenta el respeto y oportunidades de crecimiento laboral. • Promueve el desempeño y satisfacción por la labor que realizan los directivos.	**1-6**	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
			Motivación	• Manifiesta orgullo y satisfacción de pertenecer a la Institución. • Promueve el reconocimiento por cumplir los objetivos de la Institución. • Promueve un compromiso y lealtad con la Institución. • Utiliza una metodología innovadora para motivar.	**7-15**	

			Comunicación	• Comunica oportunamente las propuestas y aportes por los directivos. • Comunica asertivamente a los trabajadores. • Promueve el dialogo permanente entre los trabajadores. • Comunica el intercambio de información entre los trabajadores.	**16-21**	
			Relaciones interpersonales	• Promueve relación entre los miembros de la Institución. • Participa en los cambios e innovaciones implementados. • Promueve el reconocimiento por dar iniciativas. • Promueve la cooperación entre colegas.	**22-27**	

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

TITULO: Liderazgo transformacional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali - 2024

CUESTIONARIO DE LDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

Datos generales:

Trabajador: _____ Edad: _____ Docente: ____ Personal administrativo: _____ Fecha_____

Instrucción: Estimado trabajador, le presento un cuestionario de liderazgo transformacional, su opinión es muy importante por lo que debe leer cada ítem y marcar con una "X" la opción que considere adecuado, debe contestar todos los ítems.

Valoración

Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3

N°	Ítem	Valoración		
		Nunca	A veces	Siempre
	Influencia idealizada			
1	Expreso mis ideales y creencias más significativas.			
2	Trato de hacer que mis colegas y mis estudiantes se sientan orgulloso de trabajar conmigo.			
3	Considero importante formular objetivos claros para toda actividad que se hace en el colegio.			
4	Tomo en cuenta las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.			
5	Me es difícil asumir y compartir los riesgos en las decisiones adoptadas en el grupo de trabajo.			
6	Mis colegas y mis estudiantes tienen poca confianza en mis juicios y en mis decisiones.			
7	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y lo que hago.			
8	Mis colaboradores y mis estudiantes creen que soy un modelo a seguir.			
9	Me comporto de modo de poder guiar a mis estudiantes a realizar la visión compartida.			
10	Tengo poco interés por conocer las necesidades que tienen mis colegas y mis estudiantes en el equipo de trabajo.			
	Motivación inspiracional			

11	Tiendo a hablar de manera pesimista respeto de que se logren las metas de aprendizaje.			
12	Construyo a partir de la visión institucional, una visión que toma en cuenta las necesidades de los estudiantes y que es motivante del futuro.			
13	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismo.			
14	Me es difícil ayudar a los demás a centrarse en metas que puedan lograse.			
15	Expongo con claridad, a mis colaboradores y a mis estudiantes los beneficios que para cada uno acarrea el lograr las metas institucionales.			
	Consideración individualizada			
16	No considero necesario dedicar tiempo adicional para enseñar u orientar, fuera del aula.			
17	Trato a los colegas y estudiantes como personas individuales y no solo como miembros de un equipo o grupo de trabajo.			
18	Ayudo a mis colaboradores y a mis estudiantes a desarrollar sus fortalezas.			
19	Conozco las necesidades de capacitación diferenciada de mis seguidores, coleas y estudiantes.			
20	Se lo que necesita, en la institución cada uno de los docentes y estudiantes y estoy dispuesto a ayudarles.			
21	Informo continuamente, a los colegas y a mis estudiantes, sobre las fortalezas que poseen.			
	Estimulación intelectual			
22	Cuando existen problemas trato de resolverlos de distintas formas.			
23	Hago que mis colaboradores y estudiantes se basen en el análisis o el razonamiento para resolver las dificultades.			
24	Pongo especial énfasis en el análisis cuidadoso de los problemas, antes de actuar.			
25	Ayudo a mis colaboradores y a mis estudiantes a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.			
26	Me abstengo de sugerir nuevas formas de hacer las cosas, en el aula y /o en el colegio.			
27	No acostumbro evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas.			
28	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.			
29	Trato que mis colegas y mis estudiantes vean los problemas como una oportunidad para aprender nuevas cosas.			

Fuente: Tomado y adaptado de Sánchez (2018).

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

TITULO: Liderazgo transformacional y clima institucional de los trabajadores de las instituciones educativas de la zona urbana, zona urbana marginal y zona rural, Ucayali - 2024

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Datos generales:

Trabajador: _____ Edad: _____ Docente: ____ Personal administrativo: _____ Fecha_____

Instrucción: Estimado trabajador, le presento un cuestionario de clima institucional, su opinión es muy importante por lo que debe leer cada ítem y marcar con una “X” la opción que considere adecuado, debe contestar todos los ítems.

Valoración

Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3

Ítem	Valoración		
	Siempre	**A veces**	**Nunca**
Liderazgo			
1. El director se preocupa porque entiendan bien las tareas que se les asignan.			
2. Los directivos se preocupan por capacitar al personal para obtener un mejor desarrollo en sus actividades laborales.			
3. Cuenta usted con asesoramiento por parte del director para realizar trabajos en equipos y alcanzar los objetivos.			
4. Ud. Docente observa eficiencia, dinamismo y productividad en los directivos.			
5. Respeta y admirar al director de la institución donde labora.			
6. Existen oportunidades de crecimiento profesional en la Institución donde labora.			
Motivación			
7. En la institución donde labora se estimula al personal por realizar un excelente trabajo.			
8. Reconocen el esfuerzo que usted realiza para cumplir con los objetivos institucionales.			

9. Está comprometido con los objetivos de su institución.			
10. Se siente en confianza al dirigirse a las autoridades de la institución donde usted labora.			
11. Se siente motivado y feliz al llegar a su institución.			
12. Los directivos lo motivan a realizar actividades nuevas con sus estudiantes.			
13. Se identifica en las actividades internas y externas que realiza su institución.			
14. Premian a los maestros que aplican una metodología innovadora y diferente.			
15. Se siente satisfecho y motivado con sus remuneraciones.			
Comunicación			
16. El director se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.			
17. Dispone de información necesaria en calidad y cantidad para realizar su trabajo.			
18. El nivel de aceptación de las propuestas y aportes entre los miembros de la Institución es adecuada.			
19. Existe buena comunicación entre el personal docente y directivo en la institución donde usted labora.			
20. Existe intercambio de información entre el personal directivo y el personal administrativo.			
21. Considera usted que en la institución donde labora se oculta información.			
Relaciones interpersonales			
22. Mantiene buena relación con los miembros de su institución.			
23. Se involucra en los cambios e innovaciones en la institución donde labora.			
24. Reconocen la iniciativa en las actividades que realiza en su institución.			
25. Existe interés por crear, mantener y establecer relaciones personales con sus colegas.			
26. Se fomenta la cooperación entre colegas.			
27. Se siente comprometido con los resultados obtenidos trabajando en equipo.			

Fuente: Tomado y adaptado los indicadores de Sánchez (2018).

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO D_

EXPERTOS

I. DATOS GENERALES
EXPERTO N° 01

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES		PINEDA AGUILAR WALTER FERNANDO
1.2. GRADO ACADÉMICO		DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
1.3. INSTITUCIÓN EN QUE LABORA		UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI.
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA, ZONA URBANA MARGINAL Y ZONA RURAL, UCAYALI - 2024
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO		SÁNCHEZ PAREDES VANESSA
1,6. VARIABLE		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO		CUESTIONARIO
1.8. CRITERIOS DE APLICABILIDAD		APROBADO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		Observaciones
		SI	NO	
01	¿El instrumento responde a la formulación delproblema?	X		
02	¿El instrumento responde a los objetivos deinvestigación?	X		
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
06	¿Los Ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
07	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
08	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
0 9	¿ Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe disminuir el número de ítems?		X	

Aporte y o sugerencias

.....

.....

DR. PINEDA AGUILAR, WALTER FERNANDO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES
EXPERTO N° 01

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES		PINEDA AGUILAR, WALTER FERNANDO
1.2. GRADO ACADÉMICO		DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
1.3. INSTITUCIÓN EN QUE LABORA		UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI.
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA, ZONA URBANA MARGINAL Y ZONA RURAL, UCAYALI - 2024
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO		CASAVILCA MALDONADO EDMUNDO RAFAEL
1,6. VARIABLE		CLIMA INSTITUCIONAL
1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO		CUESTIONARIO
1.8. CRITERIOS DE APLICABILIDAD		APROBADO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		Observaciones
		SI	NO	
01	¿El instrumento responde a la formulación delproblema?	X		
02	¿El instrumento responde a los objetivos deinvestigación?	X		
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
06	¿Los Ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
07	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
08	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
0 9	¿ Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe disminuir el número de ítems?		X	

Aporte y o sugerencias

.....

DR. PINEDA AGUILAR, WALTER FERNANDO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO D

EXPERTOS

I. DATOS GENERALES
EXPERTO N° 02

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES		DIAZ TORRES, BETZABETH
1.2. GRADO ACADÉMICO		DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
1.3. INSTITUCIÓN EN QUE LABORA		UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI.
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA, ZONA URBANA MARGINAL Y ZONA RURAL, UCAYALI – 2024
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO		SÁNCHEZ PAREDES VANESSA
1,6. VARIABLE		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO		CUESTIONARIO
1.8. CRITERIOS DE APLICABILIDAD		APROBADO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		Observaciones
		SI	NO	
01	¿El instrumento responde a la formulación delproblema?	X		
02	¿El instrumento responde a los objetivos deinvestigación?	X		
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
06	¿Los Ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
07	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
08	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
0 9	¿ Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe disminuir el número de ítems?		X	

Aporte y o sugerencias

.....

.....

.....

DRA. DIAZ TORRES BETZABETH

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES
EXPERTO N° 02

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES		DIAZ TORRES, BETZABETH
1.2. GRADO ACADÉMICO		DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
1.3. INSTITUCIÓN EN QUE LABORA		UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI.
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA, ZONA URBANA MARGINAL Y ZONA RURAL, UCAYALI – 2024
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO		CASAVILCA MALDONADO EDMUNDO RAFAEL
1,6. VARIABLE		CLIMA INSTITUCIONAL
1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO		CUESTIONARIO
1.8. CRITERIOS DE APLICABILIDAD		APROBADO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		Observaciones
		SI	NO	
01	¿El instrumento responde a la formulación delproblema?	X		
02	¿El instrumento responde a los objetivos deinvestigación?	X		
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
06	¿Los Ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
07	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
08	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
0 9	¿ Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe disminuir el número de ítems?		X	

Aporte y o sugerencias

.....

.....

.....

DRA. DIAZ TORRES BETZABETH

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES
EXPERTO N° 03

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES		CERVANTES ROSAS CHARO MIMI
1.2. GRADO ACADÉMICO		DOCTORA EN EDUCACIÓN
1.3. INSTITUCIÓN EN QUE LABORA		UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI.
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA, ZONA URBANA MARGINAL Y ZONA RURAL, UCAYALI – 2024
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO		SÁNCHEZ PAREDES VANESSA
1,6. VARIABLE		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO		CUESTIONARIO
1.8. CRITERIOS DE APLICABILIDAD		APROBADO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		Observaciones
		SI	NO	
01	¿El instrumento responde a la formulación delproblema?	X		
02	¿El instrumento responde a los objetivos deinvestigación?	X		
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
06	¿Los Ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
07	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
08	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
0 9	¿ Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe disminuir el número de ítems?		X	

Aporte y o sugerencias

....

....

Dra. Charo Mimi Cervantes Rosas

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES
EXPERTO N° 03

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES		CERVANTES ROSAS CHARO MIMI
1.2. GRADO ACADÉMICO		DOCTORA EN EDUCACIÓN
1.3. INSTITUCIÓN EN QUE LABORA		UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI.
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA, ZONA URBANA MARGINAL Y ZONA RURAL, UCAYALI – 2024
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO		CASAVILCA MALDONADO EDMUNDO RAFAEL
1,6. VARIABLE		CLIMA INSTITUCIONAL
1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO		CUESTIONARIO
1.8. CRITERIOS DE APLICABILIDAD		APROBADO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		Observaciones
		SI	NO	
01	¿El instrumento responde a la formulación delproblema?	X		
02	¿El instrumento responde a los objetivos deinvestigación?	X		
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
06	¿Los Ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
07	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
08	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
0 9	¿ Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe disminuir el número de ítems?		X	

Aporte y o sugerencias

....

....

Dra. Charo Mimi Cervantes Rosas

ANEXO 03: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD

	Liderazgo transformacional																												
Suj.	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29
S1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
S2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
S3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
S4	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3
S5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
S6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
S7	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
S8	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
S9	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
S10	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2

Fuente: Base de datos de liderazgo transformacional.

Confiabilidad del instrumento liderazgo tranformacional

Confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

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

Niveles de confiabilidad

Ruiz (2002)

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

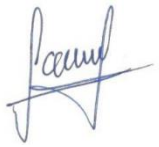
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	29

Fuente: Base de datos de SPSS 27

Interpretación: El Estadístico que se ha utilizado para calcular la prueba de confiabilidad fue el coeficiente alfa de Cronbach del instrumento de investigación de la variable Liderazgo Tranformacional arrojó 0.92; por ende, el instrumento de acuerdo al nivel y grado de confiabilidad es Muy Alta para la investigación por el resultado que arrojó, por lo que está listo para ser aplicada a la muestra de estudio.

Pucallpa, 19 de julio del 2024



Walter Fernando Pineda Aguilar
Doctor en Ciencias de la Educación

BASE DE DATOS DEL INSTRUMENTO CLIMA INSTITUCIONAL

	CLIMA INSTITUCIONAL																										
Suj.	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27
S1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
S2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3
S3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
S4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
S5	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
S6	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3
S7	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
S8	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
S9	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
S10	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

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

CONFIABIIDAD DEL INSTRUMENTO CLIMA INSTITUCIONAL
Confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

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

Niveles de confiabilidad

Ruiz (2002)

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
,853	27

Fuente: SPSS v 27.

Interpretación: El Estadístico que se ha utilizado para calcular la prueba de confiabilidad fue el coeficiente alfa de Cronbach del instrumento de investigación de la variable Clima institucional arrojó 0.85; por ende, el instrumento de acuerdo al nivel y grado de confiabilidad es Muy Alta para la investigación por el resultado que arrojó, por lo que está listo para ser aplicada a la muestra de estudio.

Pucallpa, 19 de julio del 2024



Walter Fernando Pineda Aguilar
Doctor en Ciencias de la Educación

ANEXO 04: INSTRUMENTOS
CUESTIONARO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ANÓNIMO

Institución Educativa_____

Instrucción: Estimado trabajador, le presento un cuestionario de liderazgo transformacional, su opinión es muy importante por lo que debe leer cada ítem y marcar con una "X" la opción que considere adecuado, debe contestar todos los ítems.

Valoración

Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3

N°	Ítem	Valoración		
		Nunca	A veces	Siempre
	Influencia idealizada			
1	Expreso mis ideales y creencias más significativas.			
2	Trato de hacer que mis colegas y mis estudiantes se sientan orgulloso de trabajar conmigo.			
3	Considero importante formular objetivos claros para toda actividad que se hace en el colegio.			
4	Tomo en cuenta las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.			
5	Me es difícil asumir y compartir los riesgos en las decisiones adoptadas en el grupo de trabajo.			
6	Mis colegas y mis estudiantes tienen poca confianza en mis juicios y en mis decisiones.			
7	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y lo que hago.			
8	Mis colaboradores y mis estudiantes creen que soy un modelo a seguir.			
9	Me comporto de modo de poder guiar a mis estudiantes a realizar la visión compartida.			
10	Tengo poco interés por conocer las necesidades que tienen mis colegas y estudiantes en el equipo de trabajo.			
	Motivación inspiracional			
11	Tiendo a hablar de manera pesimista respeto de que se logren las metas.			
12	Construyo a partir de la visión institucional, una visión que toma en cuenta las necesidades de los estudiantes y que es motivante del futuro.			
13	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismo.			
14	Me es difícil ayudar a los demás a centrarse en metas que puedan lograse.			
15	Expongo con claridad, a mis colaboradores y estudiantes los beneficios que para cada uno acarrea el lograr las metas institucionales.			
	Consideración individualizada			

16	No considero necesario dedicar tiempo adicional para orientar, fuera del aula.			
17	Trato a los colegas y estudiantes como personas individuales y no solo como miembros de un equipo o grupo de trabajo.			
18	Ayudo a mis colaboradores y a estudiantes a desarrollar sus fortalezas.			
19	Conozco las necesidades de capacitación diferenciada de mis seguidores, colegas y estudiantes.			
20	Se lo que necesita, en la institución cada uno de los docentes, estudiantes y estoy dispuesto a ayudarles.			
21	Informo continuamente, a los colegas y estudiantes, sobre las fortalezas que poseen.			
	Estimulación intelectual			
22	Cuando existen problemas trato de resolverlos de distintas formas.			
23	Hago que mis colaboradores y estudiantes se basen en el análisis o el razonamiento para resolver las dificultades.			
24	Pongo especial énfasis en el análisis cuidadoso de los problemas, antes de actuar.			
25	Ayudo a mis colaboradores y estudiantes a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.			
26	Me abstengo de sugerir nuevas formas de hacer las cosas, en el aula y /o en el colegio.			
27	No acostumbro evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas.			
28	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.			
29	Trato que mis colegas y estudiantes vean los problemas como una oportunidad para aprender nuevas cosas.			

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

ANÓNIMO

Institución Educativa_____

Instrucción: Estimado trabajador, le presento un cuestionario de clima institucional, su opinión es muy importante por lo que debe leer cada pregunta y marcar con una "X" la opción que considere adecuado, debe contestar todos los ítems.

Valoración

Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3

ítem	Valoración		
	Siempre	**A veces**	**Nunca**
Liderazgo			
28. El director se preocupa porque entiendan bien las tareas que se les asignan.			
1. Los directivos se preocupan por capacitar al personal para obtener un mejor desarrollo en sus actividades laborales.			
2. Cuenta usted con asesoramiento por parte del director para realizar trabajos en equipos y alcanzar los objetivos.			
3. Ud. Docente observa eficiencia, dinamismo y productividad en los directivos.			
4. Respeta y admirar al director de la institución donde labora.			
5. Existen oportunidades de crecimiento profesional en la Institución donde labora.			
Motivación			
6. En la institución se estimula al personal por realizar un excelente trabajo.			
7. Reconocen el esfuerzo que usted realiza para cumplir con los objetivos institucionales.			
8. Está comprometido con los objetivos de su institución.			
9. Se siente en confianza al dirigirse a las autoridades de la institución donde usted labora.			
10. Se siente motivado y feliz al llegar a su institución.			
11. Los directivos lo motivan a realizar actividades con los estudiantes.			

12. Se identifica en las actividades internas y externas que realiza su institución.			
13. Premian a los maestros que aplican una metodología innovadora y diferente.			
14. Se siente satisfecho y motivado con sus remuneraciones.			
Comunicación			
15. El director se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.			
16. Dispone de información necesaria en calidad y cantidad para realizar su trabajo.			
17. El nivel de aceptación de las propuestas y aportes entre los miembros de la Institución es adecuada.			
18. Existe buena comunicación entre el personal docente y directivo en la institución donde usted labora.			
19. Existe intercambio de información entre el personal directivo y el personal administrativo.			
20. Considera usted que en la institución educativa se oculta información.			
Relaciones interpersonales			
21. Mantiene buena relación con los miembros de su institución.			
22. Se involucra en los cambios e innovaciones en la institución donde labora.			
23. Reconocen la iniciativa en las actividades que realiza en su institución.			
24. Existe interés por crear, mantener y establecer relaciones personales con sus colegas.			
25. Se fomenta la cooperación entre colegas.			
26. Se siente comprometido con los resultados obtenidos trabajando en equipo.			

ANEXO 05: CONSTANCIA DE 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 **Ana Casas Reategui** de la Maestría en Educación con mención Docencia y Pedagogía Universitaria de la Universidad Nacional de Ucayali, aplicado sus instrumentos de su tesis en esta Institución Educativa cuya investigación es: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA, ZONA URBANA MARGINAL Y ZONA RURAL, UCAYALI – 2024.**

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

Pucallpa 11 de marzo del 2025

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

Mg. Enrique Ramos Flores
Director

ANEXO 06: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Trabajadores de la zona rural



Trabajadores de la zona urbana