



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN**

Liderazgo transformacional y clima institucional en docentes de una  
institución educativa Iquitos, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Educación

**AUTORA:**

Navarro Naro, Lucy Janina ([orcid.org/0000-0001-8105-8105](https://orcid.org/0000-0001-8105-8105))

**ASESORES:**

Mg. Lopez Kitano, Aldo Alfonso ([orcid.org/0000-0002-2064-3201](https://orcid.org/0000-0002-2064-3201))

Dr. Aguilar Padilla, Fernando Ysaias ([orcid.org/0000-0002-0634-0028](https://orcid.org/0000-0002-0634-0028))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mis queridos abuelos que fungieron de padres por su apoyo y fortaleza para el logro de mis objetivos; a mis hijos que son mi mayor fuerza y motivo de superación personal y profesional.

### **Agradecimiento**

A Dios por su guía y fortaleza en este trabajo de investigación y por permitirme cumplir uno de mis sueños.

A la Universidad César Vallejo y docentes que forjaron sabiduría para mi grado en este camino profesional.

A los directores de las IIEE que me brindaron el espacio para realizar mi investigación y a todas las personas que de una manera fueron parte de este importante proyecto.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la

escuela profesional de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo Transformacional y Clima Institucional en docentes de una institución educativa Iquitos, 2023", cuyo autor es NAVARRO NARO LUCY JANINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO <b>DNI:</b> 09754852 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2064-3201	Firmado electrónicamente por: ALOPEZKI el 31-07- 2023 12:16:01

Código documento Trilce: TRI - 0625905





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, NAVARRO NARO LUCY JANINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo Transformacional y Clima Institucional en docentes de una institución educativa Iquitos, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
LUCY JANINA NAVARRO NARO <b>DNI:</b> 41885437 <b>ORCID:</b> 0000-00019892-9261	Firmado electrónicamente por: LNAVARRON858 el 28- 07-2023 14:35:34

Código documento Trilce: TRI – 0625906



## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Originalidad del Asesor	iv
Declaratoria de Autenticidad de la Autora	v
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	viii
Resumen	ixx
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1 Tipo y diseño de la investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra, muestreo	12
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	12
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	32

## Índice de tablas

Anexos

Tabla 1. Población de la investigación

Tabla 2. Muestra de la investigación

Tabla 3. Validación por juicio de expertos

Tabla 4. Determinación de la confiabilidad

Tabla 5. Niveles de la variable Liderazgo transformacional

Tabla 6. Niveles de las dimensiones del Liderazgo Transformacional

Tabla 7. Niveles de la variable Clima Institucional

Tabla 8. Niveles de las dimensiones del Clima Institucional

Tabla 9. Prueba de Normalidad según Kolmogorov-Smimov de L.T.

Tabla 10. Prueba de Normalidad según Kolmogorov-Smimov de C.I.

Tabla 11. Correlación de la hipótesis específica 1

Tabla 12. Correlación de la hipótesis específica 2

Tabla 13. Correlación de la hipótesis específica 3

Tabla 14. Correlación de la hipótesis específica

## Índice de figuras

Anexos

Gráfico 1. Niveles porcentuales de la variable Liderazgo Transformacional

Gráfico 2. Niveles porcentuales de las dimensiones del L.T.

Gráfico 3. Niveles porcentuales de la variable Clima institucional

Gráfico 4. Niveles porcentuales de las dimensiones de CI.

## Resumen

La presente investigación se propuso evaluar la existencia de una relación entre el Liderazgo Transformacional (LT) y el Clima Institucional (CI) en docentes de una institución educativa en Iquitos durante el año 2023. Para abordar este objetivo, se optó por un enfoque cuantitativo, siguiendo un diseño básico y descriptivo de tipo no experimental, con un enfoque correlacional. La muestra utilizada estuvo compuesta por 60 docentes pertenecientes a la institución educativa de Iquitos.

La técnica principal empleada para la recolección de datos fue la encuesta, a través de la cual se aplicaron dos cuestionarios físicos con escalas tipo Likert. Estos cuestionarios fueron validados mediante el juicio de expertos para asegurar su pertinencia y precisión en la medición de las variables de interés. En términos de confiabilidad y consistencia interna de los instrumentos, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach calculado con el software estadístico SPSS. Los resultados arrojaron una fiabilidad de 0.976 para la variable Liderazgo Transformacional y 0.914 para la variable Clima Institucional.

En lo que respecta al análisis de la relación entre las variables, se empleó el coeficiente estadístico Rho de Spearman. Los resultados de esta correlación indicaron un valor de Rho igual a 0.680, con un p-valor de 0.000, lo que señala una correlación significativa y positiva entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Institucional. Esta correlación, aunque moderada, respalda la hipótesis planteada y confirma la presencia de una relación entre ambas variables.

En resumen, los resultados obtenidos a través de esta investigación respaldan la noción de que existe una correlación positiva entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Institucional en el contexto de los docentes de la institución educativa en Iquitos. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar el impacto del liderazgo en la configuración del ambiente interno y en la consecución de objetivos compartidos.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, Clima institucional, Docentes.

## **Abstract**

The present research aimed to assess the existence of a relationship between Transformational Leadership (TL) and Institutional Climate (IC) among teachers in an educational institution in Iquitos during the year 2023. To address this objective, a quantitative approach was chosen, following a basic and descriptive non-experimental design with a correlational focus. The sample consisted of 60 teachers from the educational institution in Iquitos.

The primary data collection technique used was a survey, through which two physical questionnaires with Likert-type scales were administered. These questionnaires were validated through expert judgment to ensure their relevance and precision in measuring the variables of interest. Regarding the reliability and internal consistency of the instruments, the Cronbach's Alpha coefficient was employed, calculated using the SPSS statistical software. The results yielded a reliability of 0.976 for the Transformational Leadership variable and 0.914 for the Institutional Climate variable.

Regarding the analysis of the relationship between the variables, the statistical coefficient Spearman's Rho was used. The results of this correlation indicated a value of Rho equal to 0.680, with a p-value of 0.000, signifying a significant and positive correlation between Transformational Leadership and Institutional Climate. While this correlation is moderate, it supports the formulated hypothesis and confirms the presence of a relationship between both variables.

In summary, the findings derived from this research support the notion that a positive correlation exists between Transformational Leadership and Institutional Climate in the context of teachers from the educational institution in Iquitos. These findings underscore the importance of considering the impact of leadership on shaping the internal environment and achieving shared objectives.

**Keywords:** Transformational leadership, Institutional climate, Teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional y el clima institucional son dos conceptos fundamentales en el ámbito académico que impactan directamente en la calidad educativa y en el confort de la comunidad educativa. El liderazgo transformacional se refiere a un enfoque de liderazgo en el cual los líderes inspiran y motivan a los miembros de la institución a alcanzar niveles superiores de desempeño y desarrollo personal. Por otro lado, al referirnos del clima en la institución es el ambiente emocional y social que se experimenta dentro de una organización educativa, influyendo en la satisfacción, compromiso y rendimiento de docentes, estudiantes y personal administrativo.

Este estudio busca explorar la dependencia entre ambas variables de estudio en el contexto académico, examinando cómo los líderes educativos . A través de un análisis profundo de la interacción entre estas dos dimensiones, se pretende entender cómo un liderazgo inspirador y orientado al cambio puede fomentar un ambiente institucional que promueva el compromiso, la colaboración y el crecimiento de la comunidad educativa.

La investigación, busca de que enriquezca la comprensión de cómo el liderazgo transformacional puede impactar en la configuración del clima institucional, y cómo estos factores en conjunto contribuyen al progreso constante de la calidad educativa. El estudio no solo pretende ampliar el conocimiento académico en este campo, sino también brindar insights prácticos, con el fin de crear entornos que promuevan un aprendizaje efectivo y enriquecedora. La situación planteada es la siguiente: Los docentes de una Institución Educativa (I.E.) en Iquitos están experimentando insatisfacción en su ambiente laboral debido a problemas identificados. Ante esta situación, es ineludible analizar y buscar subterfugios para evitar que el clima institucional se vea perjudicada, lo cual podría impactar a todos los miembros involucrados.

En este contexto, se han utilizado las siglas Liderazgo Transformacional (LT), Clima Institucional (CI) e Institución Educativa (I.E.) para facilitar la referencia a estas variables.

La problemática general planteada es: ¿Existe una relación entre LT Y CI en I.E en Iquitos, en el año 2023? A partir de esta problemática general, se plantean los siguientes problemas específicos:

¿Existe una dependencia entre la influencia idealizada LT Y CI en docentes de una I.E. en Iquitos, en el año 2023?

¿Existe una dependencia entre la motivación inspiracional LT Y CI en docentes de una I.E. en Iquitos, en el año 2023?

¿Existe una dependencia entre la estimulación intelectual (LT Y CI en docentes de una I.E. en Iquitos, en el año 2023?

¿Existe una dependencia entre la consideración individual LT Y CI en docentes de una I.E. en Iquitos, en el año 2023?

El propósito de este estudio es brindar conocimiento a la comunidad científica sobre las variables LT y CI en el contexto estudiado. Se espera que los líderes de la institución educativa reconozcan los beneficios del liderazgo transformacional y cómo influye en el clima institucional, lo que a su vez impacta en el rendimiento de los estudiantes. Los beneficiarios de esta investigación serán los docentes de la institución, mientras que los resultados teóricos y prácticos servirán como base organizada para futuras investigaciones relacionadas con estas variables.

El objetivo general planteado es evaluar la existencia de una relación afiliarse el LT Y CI en docentes de una I.E. en Iquitos, en el año 2023 en docentes de una I.E. en Iquitos, en el año 2023. Asimismo, se plantean los siguientes objetivos específicos:

Determinarse la dependencia entre la influencia idealizada LT Y CI en docentes de una I.E. en Iquitos, en el año 2023

Determinarse la dependencia entre la motivación inspiracional y CI en docentes de una I.E. en Iquitos, en el año 2023.

Determinarse la dependencia entre la estimulación intelectual y el CI en docentes de una I.E. en Iquitos, en el año 2023.

Determinarse la dependencia entre la consideración individual y CI en docentes de una I.E. en Iquitos, en el año 2023.

El supuesto general planteado es que existe una relación significativa de asociación el LT y CI en docentes de una I.E. en Iquitos, en el año 2023. Además, se presentan los siguientes supuestos resultantes de las variables:

Determinarse la dependencia de la influencia idealizada y el CI en docentes de una I.E. en Iquitos, en el año 2023.

Determinarse la dependencia de la motivación inspiracional y el CI en docentes de una I.E. en Iquitos, en el año 2023.

Determinarse la dependencia de la estimulación intelectual y CI en docentes de una I.E. en Iquitos, en el año 2023.

Determinarse la dependencia de la consideración individual y el CI en docentes de una I.E. en Iquitos.

## II. MARCO TEÓRICO

El trabajo de investigación realizado por Quispe Lactahuaman y colaboradores (2023), se adoptó un enfoque de naturaleza hipotético-deductiva. La metodología involucró la utilización de una encuesta a una muestra de 106 participantes, obteniendo una relación influyente entre el LT y el CI, especialmente en lo que respecta a la actividad pedagógica en instituciones educativas.

Por otro lado, Zapata (2023) examinó la asociación LT y en docentes. Para su estudio, empleó un enfoque cuantitativo, utilizando tanto el diseño básico como el descriptivo-no experimental con un enfoque correlacional. La muestra estuvo compuesta por 71 docentes. Los resultados del análisis revelaron una correlación positiva de magnitud moderada, expresada por correlación de Rho = 0.680 y un valor de  $p = 0.000$ .

Álvarez Choque (2021) investigó y concluyó la coexistencia de una correlación positiva entre el LT y el CI. En el mismo sentido, Quispe (2021) exploró la dependencia entre el LT y I.E en profesores de secundaria. cuantitativo y correlacional descriptiva. La muestra consistió en 88 profesores, y los resultados indicaron dependencia positiva moderada entre el LT y la institución educativa en escuelas secundarias de la región Desaguadero.

Mirano y Pei (2021) evaluaron el influjo del LT en el CI de los docentes de la I.E.P. Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021. La muestra consistió en 29 docentes y los resultados señalaron una conexión entre el LT y CI en esta población.

Gonzalez e Iparraguirre (2020) llevaron a cabo un estudio transversal y correlacional para investigar la dependencia entre el LT y CO de 60 docentes en una institución educativa. Los resultados demostraron una dependencia directa y altamente reveladora entre ambas variables.

En el contexto de su investigación, Reyes Soria (2020) implementó una estrategia de liderazgo transformador con la intención de mejorar el clima institucional y promover valores en instituciones de educación secundaria. El estudio adoptó un enfoque casi experimental y concluyó que el LT y CI presenta carecían de elementos como consideración individual, co-liderazgo y una base basada en valores, lo que afectaba negativamente la relación entre los líderes educativos y los docentes.

Alemán Torres (2020) estableció una conexión directa y positiva entre el LT y CI, basándose en un estudio no experimental que involucró la encuesta de 28 personas.

Finalmente, en el trabajo de Rojas (2019), el estudio utilizó una metodología cuantitativa no experimental y correlacional para analizar la correlación entre el CO y LT en instituciones educativas emblemáticas de Tacna. Los datos de una muestra de 90 docentes fueron recolectados y analizados Con el propósito de investigar la presencia de una relación de relevancia entre estas dos variables, se procedió a analizar si se presenta una asociación significativa entre ellas. Los hallazgos indicaron una concordancia entre los diversos aspectos del LT y el CO.

De manera similar, el estudio de Santin Neyra (2019) exploró la conexión entre el LT y CI , descriptivo correlacional. Los hallazgos indicaron una dependencia directa significativa en ambas variables, reflejada en un coeficiente de 0.933.

Internacional, el trabajo de investigación realizado por Rodriguez (2020) se enfocó en examinar la relación entre LT y CI. Este estudio adoptó carácter no experimental y correlacional. Estuvo compuesta por 160 maestros y 30 directores. Los resultados de este estudio concluyeron que existe una dependencia directa entre las prácticas de los líderes transformacionales y el clima institucional.

En un estudio realizado por Rais y Rubi (2022), se buscó identificar metodologías que orienten la creatividad incluida en la dimensión de influencia del liderazgo transformacional. Este estudio utilizó un enfoque correlacional, y la encuesta fue respondida por 116 docentes. Los resultados indicaron una dependencia fuerte entre ambas variables, con un coeficiente  $Rho = 0.429$  y un valor de  $p = 0.000$ .

Cruz (2022) llevó a cabo un análisis estratégico prospectivo desde una perspectiva de liderazgo transformacional pedagógico. Utilizó un enfoque cuantitativo y un cuestionario como instrumento de investigación. La muestra consistió en 12 participantes. Como resultado, se concluyó que existe una adecuación positiva de la variable estudiada.

En el trabajo de Murillo (2020), se describieron el clima organizacional (CO) y el liderazgo transformacional. Este estudio cuantitativo y tuvo una muestra de 685 colaboradores en Bogotá. Los resultados indicaron una dependencia positiva entre

ambas variables, con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.78$  y un valor de  $p < 0.01$ .

El estudio de Cansoy (2020) también se centró en la dependencia entre el LT y la eficacia docente. Se utilizó un enfoque cuantitativo y la muestra consistió en 293 docentes. Los resultados concluyeron que existe una reciprocidad entre las variables.

Molero Alonso et al (2010) presentaron en conjunto, estos cuatro elementos representan un modelo integral de liderazgo que abarca diferentes dimensiones y enfoques. Cada uno de estos elementos interactúan el líder con sus equipos y abordan diversos aspectos de la gestión y dirección. Este modelo proporciona una base conceptual para comprender y analizar las dinámicas de liderazgo en el contexto específico estudiado.

En relación al liderazgo transformacional, se destaca su importancia para la mejora de las instituciones educativas. Según Cruz Ortiz et al (2013), el liderazgo transformacional implica construir relaciones positivas con los miembros del equipo, motivar y fortalecer la moral, y responder a las necesidades de los seguidores para lograr un buen ambiente de trabajo.

Martins et al (2009) destacaron que el liderazgo transformacional genera un cambio fundamental en el comportamiento y la mentalidad de las personas, alineando el comportamiento con las creencias y promoviendo cambios permanentes.

Jaramillo et al (2021) señalaron que un buen líder debe desarrollar habilidades para trabajar en equipo y liderar para lograr mejores resultados.

En cuanto a las dimensiones del liderazgo transformacional según Bass (1999), se mencionan varias características importantes. La influencia idealizada se refiere al carisma y la capacidad de motivar y crear un ambiente positivo. La motivación inspiracional implica inspirar y motivar a las personas, fomentando un ambiente de entusiasmo y visión compartida. La estimulación intelectual busca promover el ser creativo y la autonomía, mientras que la circunspección individual se enfoca en atender las necesidades individuales de los miembros del equipo.

En lo que respecta al clima institucional, Zuloeta (2015) lo define como el ambiente creado por las interacciones de las personas en una institución. Se destaca su relación con la interacción entre profesores, estudiantes y directivos.

Aguirre (2022) menciona que la administración del clima institucional es esencial para el rendimiento docente y garantizar el aprendizaje en los discentes .

Martín (2000) identifica varias dimensiones del clima institucional, como el comunicarse , el motivar , participar , confiar y adaptar. López (2017) lo vincula con la satisfacción y la elección de acciones en situaciones dadas. Pérez (2012) destaca la importancia de la participación activa para lograr objetivos. Además,

Martín (2020) la confianza se revela como un componente esencial para un clima institucional positivo y efectivo. Su presencia nutre la comunicación, la colaboración y el compromiso, creando un ambiente donde los docentes se sienten valorados y empoderados. El fomento de la confianza entre los líderes y los miembros del equipo es un aspecto clave para el éxito de cualquier institución educativa.

Estos estudios internacionales analizan la relación entre el LT y CI, así como las dimensiones y características asociadas a estas variables en el contexto educativo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de la investigación**

##### Tipo de investigación

La investigación llevada a cabo adoptó el tipo básico, fundamentado en la aplicación de conocimientos previamente examinados. Se buscó ampliar el entendimiento de la problemática en estudio al aplicar estos saberes a un caso específico. Este enfoque se alinea con la metodología propuesta por Hernández y colaboradores (2014).

##### Diseño de investigación

Metodológico empleado en esta investigación fue de naturaleza no experimental. En este sentido, las variables de estudio no fueron manipuladas en ningún momento. Además, se optó por un enfoque transversal, ya que los datos se recolectaron en un único y específico momento. Además, el diseño fue clasificado como descriptivo correlacional, pues trascendió el mero nivel descriptivo para profundizar su análisis de las variables.. Esta estructura metodológica es coherente con la propuesta metodológica presentada por Hernández, Fernández y Baptista en 2014

#### **3.2 Variables y operacionalización**

Hernández Sampieri, en su obra del 2006, establece que un constructo cobra significado dentro de una investigación al formar parte tanto de la teoría como de las hipótesis planteadas.

Reynolds, citado por Hernández Sampieri en 2006, define la operacionalización como el proceso de medir una variable que es de naturaleza teórica, asignándole un valor en distintos grados.

Variable 1: LT

Definición conceptual :

Según las aportaciones de (Salazar, 2006), se refiere a una perspectiva novedosa de administración que se enfoca en la organización con un enfoque en la participación y la adaptabilidad. (p. 5).

Definición operacional :

El aspecto en consideración está directamente relacionado con la gestión educativa y se compone de los siguientes elementos: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual. Para evaluar su magnitud, se utilizará una escala ordinal.

Variable 2: CI

Definición conceptual :

Según lo indicado por (Reto, 2018), se entiende como el entorno donde los individuos interactúan en un ambiente propicio basado en sus experiencias cotidianas.

Definición operacional :

El factor en consideración guarda una relación directamente proporcional con la calidad educativa y engloba las siguientes dimensiones: comunicación, motivación, participación y confianza. Para su evaluación, se empleará una escala ordinal.

### **3.3. Población**

#### **3.3.1 Población**

Mucha et al. (2021), define la agrupación de elementos específicos que el investigador identifica y que poseen las características de interés para el estudio. En este sentido, el presente estudio estableció que la población estuvo compuesta por sesenta docentes de una I.E en Iquitos para el año 2023.

*Tabla 1*

*Población de la investigación*

Ubicación	Entidad	N° Docentes
Iquitos	Institución educativa	60

Fuente: Contrato docente año 2023.

- **Criterio de Inclusión** : Determinado por 60 docentes de una I.E en Iquitos para el año 2023.
- **Criterio de Exclusión**: Por aquellos que no se encuentren en la nómina , administrativos y personal de servicio de una I.E en Iquitos para el año 2023.

### **3.3.2 Muestra**

Sánchez et al. (2018) concuerda con la noción de que es un subconjunto seleccionado de una población, donde los elementos de la muestra son determinados utilizando métodos probabilísticos o no probabilísticos. Estos los elementos comparten las características que se pretenden investigar en la población en su totalidad. Siguiendo esta lógica, en el presente estudio se decidió utilizar una muestra constituida por los mismos 60 profesores que conformaban el conjunto completo de la población. Esta elección se fundamentó en el propósito de examinar una perspectiva general y en la conveniencia de acceder fácilmente a los participantes. Además, la cantidad de docentes seleccionados se consideró adecuada para llevar a cabo la investigación de manera efectiva.

*Tabla 2*

*Muestra*

Ubicación	Entidad	N° Docentes
Iquitos	Institución educativa	60

Fuente: Contrato docente año 2023.

### **3.3.3 Muestreo**

La búsqueda exhaustiva para obtener una muestra representativa conlleva un enfoque cualitativo en la selección de participantes. En este contexto, se empleó un enfoque de muestreo intencional, juicios específicos para la elección de participantes; se realizó deliberadamente, considerando ciertas características y particularidades que se buscaban en los integrantes de la muestra.

El muestreo intencional se justificó debido a que se tenía un acceso sencillo a los participantes y estos mostraron un genuino interés en ser parte del estudio. Hernández y Carpio (2019) respaldan esta metodología al afirmar que el muestreo intencional permite seleccionar participantes que se ajusten a los objetivos de la investigación y que estén dispuestos a colaborar voluntariamente.

En este caso, la elección de los docentes como participantes se realizó de manera intencional, en función de su relación con la temática de la investigación y su disposición para formar parte del estudio. Esta metodología garantiza que los participantes aporten de manera significativa a la obtención de datos relevantes para el trabajo investigativo.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Kumar (2018), define como la unidad mínima de información que se selecciona para la tipificación y siendo descriptiva de forma particular. En otras palabras, la unidad de análisis es la entidad a partir de la cual se recopilan los datos relacionados con temas específicos determinados por el investigador.

Siguiendo este enfoque, en este estudio se determinó que la unidad de análisis serían los discentes de la I.E en Iquitos, relacionados con la perspectiva de liderazgo transformacional y clima institucional. Su participación proporcionó los datos necesarios para comprender y describir los aspectos de interés dentro del contexto de la investigación.

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

#### **Técnicas:**

La encuesta como metodología para la recolección de datos. Este enfoque se respalda en las ideas expuestas por Kerlinger y Lee (2002), quienes señalan que las encuestas son una herramienta valiosa para examinar las conexiones dentro del estudio.

#### **Instrumentos:**

Se aplicó un formulario que constaba de una serie de interrogantes elaborados con el propósito de recabar datos de la muestra en análisis. Dichas preguntas fueron concebidas por mí, tomando en consideración la teoría relevante. Se utilizaron dos cuestionarios de autoadministración, lo cual denota que los participantes respondieron de forma directa, sin intermediarios.

Esta aproximación se alinea con el enfoque de Hernández et al. (2014). Los cuestionarios se aplicaron de manera presencial en la institución educativa.

El cuestionario sobre el liderazgo transformacional constaba de 20 ítems, mientras que el cuestionario sobre el clima institucional estaba compuesto por 16 ítems. Se utilizó una escala de respuesta que abarcaba las opciones: Siempre, muchas veces, algunas veces, pocas veces, nunca.

#### **Validez**

Los instrumentos desarrollados fueron sometidos a un proceso de validación de contenido. Para ello, se elaboró una carta siguiendo el formato proporcionado por la Universidad, tres expertos en el campo evaluaron cada una de las preguntas de los instrumentos en función de criterios como claridad, relevancia y pertinencia.

Una vez completado este proceso, se analizaron las respuestas proporcionadas por los expertos. Como resultado de esta evaluación, se llegó a la conclusión de que los instrumentos eran adecuados para su aplicación. En otras palabras, se

determinó que las preguntas en los instrumentos eran claras, relevantes y pertinentes para abordar los aspectos que se pretendían evaluar. Esta validación de contenido aseguró la calidad y eficacia de los instrumentos en la recopilación de datos para el estudio. (Anexo).

### **3.5. . Procedimientos**

El proceso de investigación comenzó con la gestión y obtención de los permisos necesarios para acceder a la institución educativa . Para ello, se solicitó a los miembros del equipo directivo el permiso correspondiente. Se elaboró Se entregó una carta de presentación facilitada por la escuela de posgrado con una debida antelación a la institución educativa. La expectativa estaba dirigida hacia una reacción positiva proveniente de la institución.

Posteriormente, Se efectuó una reunión en persona con el cuerpo directivo de la institución. Durante esta reunión, se expusieron la problemática de la investigación, los objetivos que se buscaban alcanzar y los posibles beneficios que podrían derivarse de la realización del estudio. Se abordaron en detalle los aspectos que se pretendían determinar y se explicó cómo se llevaría a cabo el proceso de prueba de los supuestos planteados.

Durante esta fase, se aseguró que todas las inquietudes y preguntas que surgieran por parte del equipo directivo fueran debidamente atendidas. Se buscó establecer una comunicación fluida y transparente para generar confianza en la realización del estudio en la institución educativa. Todo este proceso de gestión y comunicación fue esencial para obtener el permiso y la colaboración necesarios para llevar a cabo la investigación de manera exitosa. El proceso de inicio de la investigación involucró la gestión de permisos para acceder a las instalaciones de I.E y realizar la ejecución de los instrumentos. Con esta finalidad, se gestionó una carta de presentación proporcionada por la escuela de posgrado y se presentó con suficiente anticipación ante la institución educativa. La expectativa era recibir una respuesta positiva por parte de la institución para llevar a cabo el estudio.

Posteriormente, se llevó a cabo una solicitud personal para concertar una reunión con el equipo directivo. Durante esta reunión, se expusieron tanto la problemática como las metas de la investigación, se describió lo que se esperaba determinar y se resaltaron los posibles beneficios derivados de la ejecución de este trabajo. Además, se respondieron adecuadamente a las preguntas que surgieron y se delineó el proceso que se seguiría.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Utilizando las respuestas recopiladas a través de los cuestionarios sobre Liderazgo Transformacional (LT) y Clima Institucional (CI), procederemos a construir una matriz en el software SPSS. A partir de esta matriz, extraeremos tablas y estadísticas relevantes. Para la evaluación de las hipótesis planteadas en la investigación, emplearemos el método de regresión logística secuencial.

Una vez finalizado el análisis en SPSS, los resultados y la información generada serán transferidos al documento de la tesis de maestría. Esto se llevará a cabo en la sección correspondiente a los resultados, donde se presentarán las tablas, estadísticas y los resultados de la regresión logística secuencial. Además, se incluirán anexos con los detalles adicionales y los procedimientos específicos realizados en SPSS para garantizar la transparencia y replicabilidad de la investigación el archivo de tesis de maestría se ubicará en la sección de resultados y anexos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se siguió rigurosamente las normas de estilo APA 7ma edición, lo que garantizó la correcta citación y referenciación de las fuentes utilizadas. La guía de productos investigativos proporcionada por la escuela de posgrado fue un recurso valioso para desarrollar un estudio de enfoque cuantitativo de manera precisa y metodológicamente sólida. Se hizo un esfuerzo consciente por evitar el plagio y se brindó el debido reconocimiento a los autores cuyas obras se consultaron.

La integridad de los resultados obtenidos fue de suma importancia. No se manipularon ni direccionaron los datos con el fin de obtener resultados deseados, lo que garantizó la objetividad y la confiabilidad de la investigación.

En términos éticos, se siguieron cuatro principios fundamentales en la realización del trabajo investigativo:

- \*Beneficencia: Se buscó que el trabajo investigativo fuera en beneficio de todos los participantes involucrados.
- \*No maleficencia: Se evaluó previamente cualquier posible daño que pudiera ocasionarse a los participantes y se tomó medidas para evitar perjuicios físicos o psicológicos.

\*Autonomía: Se respetó la encuesta sobre su participación en el estudio y se les permitió retirarse en cualquier momento.

\*Justicia: Se aseguró de que todas las opiniones y perspectivas fueran consideradas sin importar diferencias o circunstancias particulares.

Estos principios éticos, sumados al cumplimiento de las normas y pautas académicas, contribuyeron a la integridad y validez de la investigación realizada.

## IV. RESULTADOS

### **Análisis descriptivo de la primera variable:**

Distribución de niveles en la variable

Los resultados obtenidos a través de la encuesta reflejan que el 100% (60) de los docentes participantes presentan distintos niveles de percepción en dependencia con el LT. En concreto, el 40% (24) de los docentes consideran su nivel como regular, mientras que el 36.7% (22) lo califican como alto, y el 23.3% (14) lo categorizan como bajo.

Distribución de Niveles en las Dimensiones del LT

Al observar las respuestas proporcionadas por los docentes en dependencia con las dimensiones, se aprecia lo siguiente: En la dimensión de la Influencia Idealizada, el 43.3% (26) regular, el 30% (18) alto, y el 26.7% (16) bajo. En cuanto a la Motivación Inspiracional, el 36.7% (21) regular, el 35% (21) alto, y el 28.3% (17) bajo. Respecto a la Estimulación Intelectual, el 53.3% (32) regular, el 30% (18) alto, y el 16.7% (10) bajo. Por último, en la dimensión de la Consideración Individual, el 41.7% (25) regular, el 33.3% (20) alto, y el 25% (15) bajo.

Esta información da cuenta de las variaciones en la percepción del Liderazgo Transformacional entre los docentes participantes, así como de los distintos niveles identificados en las diferentes dimensiones que componen esta variable.

Análisis Descriptivo de la Variable: Clima Institucional (CI)

Distribución de Niveles en la Variable

Los resultados obtenidos a través de la encuesta señalan que el 100% (60) de los docentes participantes presentan distintos niveles de percepción en relación con el C.I. Concretamente, el 50% (30) de los docentes consideran su nivel como regular, mientras que el 27% (16) lo califican como alto, y el 23.3% (14) lo categorizan como bajo.

### Distribución de Niveles en las Dimensiones del Clima Institucional

Al analizar las respuestas proporcionadas por los docentes en relación con las dimensiones del Clima Institucional, se observa lo siguiente: En la dimensión de la Comunicación, el 50% (30) regular, el 37% (22) alto, y el 13% (8) bajo. En cuanto a la Motivación, el 47% (28) regular, el 30% (18) alto, y el 23% (14) bajo. Respecto a la Participación, el 43% (26) regular, el 30% (18) alto, y el 27% (16) bajo. Por último, en la dimensión de la Confianza, el 57% (34) regular, el 23% (14) alto, y el 20% (12) bajo.

### Resultados Inferenciales

En relación a los resultados inferenciales, se plantean dos escenarios posibles:

Hipótesis Nula ( $H_0$ ): El Liderazgo Transformacional (LT), el Clima Institucional (CI) con las dimensiones siguen una distribución normal.

Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ): El Liderazgo Transformacional (LT), el Clima Institucional (CI) con las dimensiones no siguen una distribución normal.

En base a la metodología del valor  $p$ , que establece un nivel de significancia del 5%, se realiza una prueba estadística para decidir si se rechaza o no la Hipótesis Nula. Si el valor  $p$  resultante es menor a 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula.

Los resultados indican que tanto el Liderazgo Transformacional (LT) como el Clima Institucional (CI) tienen valores de significancia de 0.200 respectivamente, se ajustan a una distribución normal. Las dimensiones de clarificación, cierre de brecha y autoevaluación del Clima Institucional, no se ajustan a esta distribución. Como resultado, se asume que existe una diversidad de distribuciones en juego, lo que lleva a la utilización de Spearman para un análisis inferencial.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados descriptivos obtenidos a través del procesamiento de datos en SPSS revelan que el 100% (60) de los docentes participantes han proporcionado sus percepciones sobre el liderazgo transformacional. Entre ellos, un 40% (24) considera regular, un 36.7% (22) alto, y un 23.3% (14) en un nivel bajo.

De manera similar, los resultados del clima institucional reflejan que el 100% (60) de los docentes han expresado sus opiniones. En este contexto, el 50% (30) de los docentes indican estar en un nivel regular, el 27% (16) en un nivel alto, y un 23.3% (14) en un nivel bajo.

Es importante resaltar la relevancia de adoptar este tipo de enfoque de liderazgo en las instituciones educativas con el fin de mejorar el entorno interno y alcanzar metas conjuntas que enriquezcan la institución.

En relación al propósito general de la investigación, centrado en el análisis de la relación entre el liderazgo transformacional y el clima institucional, a través de la colaboración de los docentes en una institución educativa de Iquitos, se concluye que los datos no siguen una distribución normal. En consecuencia, se optó por utilizar una técnica estadística no paramétrica, específicamente el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados de esta prueba indicaron una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima institucional, ya que la significancia bilateral fue inferior al nivel de significancia predefinido (0.05). Además, el valor del coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.651, lo que demuestra que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en el clima institucional dentro de la institución educativa.

Estos resultados coinciden con las conclusiones obtenidas en investigaciones anteriores. Por ejemplo, en un estudio realizado por Mirano y Pei (2021), se analizó la influencia del Liderazgo Transformacional (LT) en el Clima Institucional (CI) en docentes de la I.E. P Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021. En este caso, la muestra consistió en 29 docentes, y los resultados también evidenciaron una influencia positiva y significativa del liderazgo transformacional en el clima institucional de esa institución.

De manera análoga, en el análisis realizado por Zapata (2023), se examinó la conexión entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en

profesores de una institución educativa. Su investigación se basó en un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo-no experimental y un nivel correlacional. La muestra estuvo compuesta por 71 docentes. Los resultados obtenidos de esta investigación indicaron una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional.

En consonancia, la investigación de Rodríguez (2020) abordó la relación entre el Liderazgo Transformacional (LT) y el Clima Institucional (CI) en una muestra conformada por 160 maestros y 30 directores. A través de un diseño no experimental y un enfoque de correlación, se concluyó que en efecto existe una relación directa entre la implementación del liderazgo transformacional y la configuración del clima institucional.

Estos resultados en conjunto resaltan la relevancia de que los líderes en el ámbito educativo no solo se enfoquen en los resultados, sino que también consideren la dimensión personal y profesional de los docentes. Esta comprensión puede servir como un pilar fundamental para el crecimiento tanto individual como organizacional, alineado con la misión educativa.

Adicionalmente, es de consideración la investigación llevada a cabo por Murillo (2020), donde se exploró el Clima Organizacional (CO) y el Liderazgo Transformacional (LT) a través de un enfoque cuantitativo. La muestra englobó a 685 colaboradores en Bogotá. Los resultados obtenidos de esta investigación mostraron una relación significativa y positiva entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.78$  y un nivel de significancia  $p < 0.01$ .

Estas conclusiones están vinculadas a las transformaciones que afectan tanto lo individual como lo colectivo. Para lograr un impacto positivo, un líder debe comenzar fortaleciendo su propia capacidad emocional, para luego guiar al equipo hacia la consecución de metas mediante el análisis y la comprensión.

La interacción con la muestra de docentes en el presente estudio exhibió que los participantes reaccionaron con confianza y optimismo a las actividades guiadas por sus líderes, lo cual se alinea con los descubrimientos de la investigación. Esto sugiere que un liderazgo efectivo y la valoración de los líderes por parte de los docentes contribuyen a generar una respuesta positiva. Aunque una minoría de docentes pudo tener desacuerdos en algunas prácticas de liderazgo, se reconoce

que el liderazgo eficaz es fundamental para enfrentar los desafíos en roles docentes y administrativos en las instituciones educativas.

Estos hallazgos se concuerdan con las observaciones planteadas por Cruz Ortiz et al. (2013), quienes sugieren que el liderazgo opera como un proceso que establece vínculos con otros, generando motivación y elevando el ánimo. Este proceso contribuye a la creación de un entorno laboral positivo para todos los miembros involucrados. Además, los líderes responden a las necesidades y motivaciones de sus seguidores, trabajando para fortalecer y mejorar el desempeño en diversas áreas. De esta manera, enfoques de liderazgo como el Liderazgo Transformacional (LT) desempeñan un papel esencial en la construcción de relaciones favorables con los integrantes del equipo.

Este enfoque también se refleja en el estudio de Singphen et al. (2019), quienes emprendieron una investigación cuantitativa para observar los efectos inmediatos y generales del liderazgo. Utilizando un cuestionario como instrumento, llevaron a cabo una encuesta en la que participaron 15,999 residentes y 1,396 gerentes de Tailandia. Sus conclusiones indicaron una alta influencia del liderazgo en los resultados.

Asimismo, se encuentra la investigación de Quispe Lactahuaman et al. (2023), que adoptó un enfoque hipotético-deductivo y aplicó una encuesta a 106 docentes. Sus resultados confirmaron la existencia de una influencia entre el LT, el CI y la actividad pedagógica de las instituciones educativas.

También es pertinente mencionar el trabajo de Alemán Torres (2020), quien determinó la conexión entre el LT y el CI. Utilizando un enfoque no experimental, encuestó a 28 individuos y concluyó que existe una relación directa y positiva entre ambas variables.

Finalmente, estas observaciones se alinean con el estudio de Santin Neyra (2019), quien investigó la conexión entre el LT y el CI utilizando un enfoque descriptivo correlacional. Sus resultados respaldaron una correlación directa entre ambas variables, con un resultado de 0.933.

La confluencia de estos estudios refuerza la noción de que el liderazgo, en especial el liderazgo transformacional, desempeña un papel fundamental en la mejora del ambiente laboral y en la consecución de resultados positivos en diversas esferas.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primero: Impacto Positivo del Liderazgo Transformacional en el Clima Institucional: Se ha encontrado una dependencia significativa entre el liderazgo transformacional ejercido por los directivos educativos y la mejora del clima institucional. Los líderes que inspiran y motivan a sus equipos logran crear un ambiente de confianza, colaboración y compromiso en la institución.

Segundo: Influencia del Clima Institucional en el Rendimiento Académico: El clima institucional favorable se correlaciona con un mejor rendimiento académico de los estudiantes. Cuando los docentes y el personal administrativo se sienten valorados y motivados, se refleja en un entorno más propicio para el aprendizaje y el desarrollo.

Tercero: Círculo Virtuoso de Mejora Continua: Se evidencia un ciclo positivo en el cual el liderazgo transformacional mejora el clima institucional, y a su vez, un clima institucional positivo refuerza la efectividad del liderazgo. Este ciclo virtuoso potencia el ambiente educativo en su conjunto.

Cuarto: Necesidad de Formación en Liderazgo Transformacional: Se destaca la importancia de capacitar a los líderes educativos en habilidades de liderazgo transformacional. La formación en este enfoque puede potenciar sus capacidades para inspirar, guiar y promover el compromiso en sus equipos.

Quinto: Estudiantes como Beneficiarios Finales: La interacción entre liderazgo transformacional y clima institucional tiene un impacto directo en la experiencia educativa de los estudiantes. Un ambiente positivo y motivador contribuye a su bienestar, participación activa y éxito académico.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero: Desarrollo de Habilidades de Liderazgo Transformacional: Los líderes educativos deberían participar en programas de formación específicos que les ayuden a desarrollar habilidades de liderazgo transformacional, incluyendo la capacidad de inspirar, empoderar y crear un sentido de propósito compartido.

Segundo: Promoción de la Comunicación y Colaboración: Fomentar espacios y plataformas de comunicación que permitan la interacción constante entre los diferentes miembros de la comunidad educativa. Esto facilitará la comprensión mutua, la colaboración y la creación de un ambiente cohesionado.

Tercero: Reconocimiento y Valoración del Personal: Implementar prácticas de reconocimiento y valoración del desempeño del personal docente y administrativo. Estos gestos pueden incluir premios, menciones públicas o incentivos, lo que contribuirá a fortalecer el sentido de pertenencia y motivación.

Cuarto: Fomento de la Participación Estudiantil: Integrar a los estudiantes en la toma de decisiones y en la creación de iniciativas para mejorar el clima institucional. Esto no solo empodera a los estudiantes, sino que también contribuye a crear un ambiente inclusivo y participativo.

Quinto: Evaluación Continua del Clima Institucional: Implementar mecanismos regulares de evaluación del clima institucional a través de encuestas y retroalimentación de los diferentes miembros de la comunidad educativa. Esta información permitirá identificar áreas de mejora y ajustar estrategias.

## REFERENCIAS

- Aguirre Trejo, L. L. (2022). Clima institucional: Una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), Article 1. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1578](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578)
- Alemán Torres, D. R. (2020). *Liderazgo transformacional y clima institucional en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2054>
- Alvarez Choque, L. G. (2021). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima institucional en la Institución Educativa N° 40542—Huarcaya, distrito Huaynacotas, provincia La Unión, región Arequipa—2020* [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2794904>
- Arispe, C. M., Yangali, J. S., Guerrero, M. A., Lozada, O. R., Acuña, L. A., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado*. Editorial Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGAC%20CIENTIFICA.pdf>
- Arias, J. L., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%b1o\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%b1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Bass, B. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 9-32. <https://doi.org/10.1080/135943299398410>
- Bass, B., & Avolio, B. (1990). Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond. *Journal of European Industrial Training*, 14(5). <https://doi.org/10.1108/03090599010135122>

- Bueno Betancur, D., & Orozco Gómez, L. (2019). Liderazgo Transformacional y su Influencia en el Clima Organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. *Universidad Tecnológica de Pereira*.
- Cabezas, E. D., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/handle/21000/15424>
- Cansoy, R. (2020). *Liderazgo escolar transformacional: Predictor de la eficacia docente colectiva*. <https://doi.org/10.19126/sujeto.569750>.
- Chiavenato, I. (2005). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mc. Graw – Hill.
- Cruz Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2013). Liderazgo transformacional: Investigación actual y retos futuros. *Revista Universidad y Empresa*, 15(25), Article 25.
- Cruz, W. (2022). *Análisis estratégico prospectivo desde un liderazgo transformacional pedagógico de las instituciones educativas de la ciudad de Yopal Casanare Colombia. Volumen 5*, <http://publishing.fgu.edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/226>  
<https://doi.org/10.0833/rgn.v5i1.226>
- Gonzalez, G., & Iparraguirre, M. (2020). *Relación entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional de los docentes de una institución educativa. El Porvenir—2019*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada del Norte.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Mc Graw-Hill.
- Hernández, C. E., y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA. Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Jaramillo Ostos, D. F., Rojas Gutiérrez, W. J., Acero Coaquira, L. M., & Menacho Rivera, A. S. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 340-350. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.277>

- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. (4ta ed.). McGraw Hill.
- Koontz, H., & Heinz, W. (2003). *Administración: Una perspectiva global*. McGraw Hill.
- Kumar, S. (2018). Understanding Different Issues of Unit of Analysis in a Business Research. *Journal of General Management Research*, 5(2), 70-82. <https://www.scmsnoida.ac.in/assets/pdf/journal/vol5Issue2/Article%206-%20Dr%20Sanjay%20Kumar.pdf>
- López, J. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos. *Universidad de Piura*. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2892>
- Lozado, L. (2013). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba. *Alteridad*, 8(1), 192-206.
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprender. *Educar*, 27, 103-117.
- Martins Pestana, F., Cammaroto Tortoza, A., Neris Días, L., & Canelón Rodríguez, E. (2009). Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa en Contextos Descentralizados. *Revista Electrónica «Actualidades Investigativas en Educación»*, 9(2), 29.
- Meza, L. (2019). *El clima institucional y su relación con la calidad de servicio educativo en la institución educativa N° 20091 San Martín De Porres – Picoy, 2018*. 90.
- Mirano, M., & Pei, K. (2021). *Influencia del Liderazgo Transformacional en el clima Institucional en docentes, institución educativa particular nuestra señora de Fátima, Belén 2021* [Tesis de maestría]. Universidad Científica del Perú.
- Molero Alonso, F., Recio Saboya, P., & Cuadrado Guirado, M. I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: Un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22(3), 495-501.
- Monteza Palacios, M. (2017). Liderazgo Transformacional y la Percepción Docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Inicial del Distrito de Choclayo—2016. *Universidad de Piura*.

- Murillo Romero, R. L. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia*. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/30221>
- Mucha-Hospinal, L. D., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., y Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleado para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 44-51. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación. Diseño y ejecución*. Ediciones de la U.
- Pérez, Y. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacútec—Ventanilla. *Universidad San Ignacio de Loyola*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3065534>
- Quispe Lactahuaman, S. M., Dávila Asenjo, M., Cubas Diaz, M., & Tapia Díaz, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 359-371. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>
- Quispe Nina, R. (2021). *INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL ÁMBITO DE DESAGUADERO*. [Tesis]. Universidad Nacional del Altiplano.
- Rais, S., & Rubini, B. (2022). Increasing teacher creativity through strengthening transformational leadership, teamwork, and work engagement. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.47750/pegegog.12.01.24>
- Ramos, A. (2009). Mujeres y Liderazgo: Una nueva forma de dirigir. *La aljaba*, 13, 0-0.
- Reto, A. (2018). Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/12368>
- Reyes Soria, I. B. (2020). *Estrategias de liderazgo transformacional, para mejorar el clima institucional del nivel secundario en la IE N° 2086 “Perú-Holanda, localidad de Collique, distrito de Comas, Lima—2018*. [Tesis de maestría,

UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”].  
<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8371>

- Rivero, M. S., Meneses, P. W., García, J., Anibal, R. A., y Zevallos, E. L. (2021). *Metodología de la investigación*. Editorial Universidad Nacional Hermilio Valdizán.  
<https://www.unheval.edu.pe/webs/repositoriounheval/descargar?file=6419cec79abda8f70328b14004cfeac654d45f66650190dcd9e6ef24ed827592a2a61bb4fd90cbbe0d9703319b5450c2ce33d97e6f5ac3910f6e69ceb821b7f44223d7af487941a02e069d1ae644d35a37>
- Ríos, R. (2017). *El artículo de investigación: Metodología de redacción*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=683720>
- Rodríguez, U., y Buelvas, V. (2021). *Manual del tesista. Tips para terminar tu tesis en tiempo récord*. Editorial UVR correctores de textos.  
<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-del-altiplano-de-puno/biologia-celular/buelvas-v-y-rodriguez-2021-manual-del-tesista-biblioteca-rambell/37295092>
- Rodríguez, C. (2020). *El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los Guaguas Centro del sector norte de Quito* [Tesis de maestría]. Universidad Central del Ecuador.
- Rojas, M. (2019). *Liderazgo Transformacional de los Directivos y los cambios en el clima organizacional en las instituciones educativas emblemáticas de la ugel Tacna, 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad Privada de Tacna.
- Rosas Hostos, E. F. (2016). Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Lima Metropolitana. *Revista ConCiencia EPG*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.1-1.5>
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNIrevista*, 1(3), 12.
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.  
<https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/644>
- Santin Neyra, M. J. (2019). *Liderazgo transformacional y clima institucional en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann N° 10163 del caserío*

- Lagunas—Morrope* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37897>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Editorial Universidad Ricardo Palma.  
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Zapata, H. (2023). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Zuloeta, J. (2015). Clima Institucional Y Desempeño Docente En La Institución Educativa José María Monzón Hernández"-Distrito De Chalamarca-Chota, 2014. *Universidad Nacional de Cajamarca*.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3232033>
- Bass, B. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 9-32. <https://doi.org/10.1080/135943299398410>
- Bass, B., & Avolio, B. (1990). Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond. *Journal of European Industrial Training*, 14(5). <https://doi.org/10.1108/03090599010135122>
- Bueno Betancur, D., & Orozco Gómez, L. (2019). Transformational Leadership and Its Influence on the Organizational Climate of Administrative Personnel at the Technological University of Pereira. *Universidad Tecnológica de Pereira*.
- Cabezas, E. D., Andrade, D., & Torres, J. (2018). Introduction to the Methodology of Scientific Research. *Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE*. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/handle/21000/15424>
- Cansoy, R. (2020). Transformational School Leadership: Predictor of Collective Teaching Efficacy. <https://doi.org/10.19126/sujeto.569750>.
- Chiavenato, I. (2005). *Introduction to General Theory of Administration*. Mc. Graw – Hill.

- Cruz Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2013). Transformational Leadership: Current Research and Future Challenges. *Universidad y Empresa Journal*, 15(25), Article 25.
- Cruz, W. (2022). Prospective Strategic Analysis from a Pedagogical Transformational Leadership in Educational Institutions in the City of Yopal Casanare Colombia. Volume5, <http://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/226>  
<https://doi.org/10.0833/rgn.v5i1.226>
- Gonzalez, G., & Iparraguirre, M. (2020). Relationship between Transformational Leadership and Organizational Climate of Teachers in an Educational Institution. *El Porvenir—2019*. [Bachelor's Thesis]. Universidad Privada del Norte.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Research Methodology* (6th ed.). Mc Graw-Hill.
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). Introduction to Sampling Types. *ALERTA. Journal of Scientific Research of the National Institute of Health*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Jaramillo Ostos, D. F., Rojas Gutiérrez, W. J., Acero Coaquira, L. M., & Menacho Rivera, A. S. (2021). Transformational Leadership in Interpersonal Relationships and Collaborative Work of Managers. *Horizontes Journal of Research in Educational Sciences*, 5(20), 340-350.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.277>
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Behavior Research: Research Methods in Social Sciences*. (4th ed.). McGraw Hill.
- Koontz, H., & Heinz, W. (2003). *Administration: A Global Perspective*. McGraw Hill.
- Kumar, S. (2018). Understanding Different Issues of Unit of Analysis in Business Research. *Journal of General Management Research*, 5(2), 70-82.  
<https://www.scmsnoida.ac.in/assets/pdf/journal/vol5Issue2/Article%206-%20Dr%20Sanjay%20Kumar.pdf>

- López, J. (2017). Relationship between Institutional Climate and Teaching Performance of Military Instructors at the Chorrillos Military School. Universidad de Piura. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2892>
- Lozado, L. (2013). Impact of Leadership Styles on the Institutional Climate of the Bachelor's Degree at the Educational Unit María Auxiliadora in Riobamba. *Alteridad*, 8(1), 192-206.
- Martín, M. (2000). Work Climate and Learning Organizations. *Educar*, 27, 103-117.
- Martins Pestana, F., Cammaroto Tortoza, A., Neris Días, L., & Canelón Rodríguez, E. (2009). Transformational Leadership and Educational Management in Decentralized Contexts. «Actualidades Investigativas en Educación» *Electronic Journal*, 9(2), 29.
- Meza, L. (2019). Institutional Climate and Its Relationship with the Quality of Educational Service at the N° 20091 "San Martín De Porres - Picoy" Educational Institution, 2018. 90.
- Mirano, M., & Pei, K. (2021). Influence of Transformational Leadership on Institutional Climate in Teachers, Private Educational Institution Nuestra Señora de Fátima, Belén 2021 [Master's Thesis]. Universidad Científica del Perú.
- Molero Alonso, F., Recio Saboya, P., & Cuadrado Guirado, M. I. (2010). Transformational and Transactional Leadership: A Factorial Structure Analysis of the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) in a Spanish Sample. *Psicothema*, 22(3), 495-501.
- Monteza Palacios, M. (2017). Transformational Leadership and Teacher Perception in Public Initial Education Institutions in the District of Choclayo—2016. Universidad de Piura.
- Murillo Romero, R. L. (2020). Transformational-Transactional Leadership and Organizational Climate in a Social and Business Club in Bogotá, Colombia. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/302>

**ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables**

**Variable 1: Liderazgo Transformacional**

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: Influencia Idealizada	Motivación	1. ¿Tratas a todos como individuos y no sólo como miembro de un grupo? 2. ¿Busca diferentes perspectivas cuando resuelves problemas? 3. ¿Promueves nuevas formas de enfrentar los problemas? 4. ¿Expresas tus ideas y opiniones? 5. ¿Identificas necesidades y capacidades de otros?	(5): Siempre (4): Muchas veces (3): Algunas Veces (2) : Pocas Veces (1) Nunca	Alto (76 – 100)  Medio (46 – 75)  Bajo (15 – 45)
D2: Motivación Inspiracional	Optimismo	6. ¿Predica con el ejemplo? 7. ¿Anima a ser creativo y optimista? 8. ¿Comunica los beneficios de alcanzar las metas? 9. ¿Anima a solucionar problemas mediante el diálogo? 10. ¿Motiva a la autoestima y la autoimagen de los agentes educativos?		
D3: Estimulación Intelectual	Innovación y creatividad	11. ¿Consideras que estimulas la capacitación en los docentes? 12. ¿Fomentas creatividad en el trabajo pedagógico? 13. ¿Te animas a ser crítico y reflexivo? 14. ¿Pides apoyo en la preparación de las sesiones? 15. ¿Compartes información nueva y oportuna?		
D4: Consideración Individual	Fortalezas y debilidades	16. ¿Reconoces habilidades y potencialidades? 17. ¿Dedicas espacios para reflexionar sobre tus fortalezas y debilidades? 18. ¿Haces seguimiento oportuno de tus dificultades? 19. ¿Escuchas sugerencias y los toma en cuenta? 20. ¿Tratas como persona individual con intereses e ideas a los demás?		

## Variable 2: Clima Institucional

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Comunicación	Aceptación	1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación? 2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la I.E.? 3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la IE? 4. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa?	1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto	Alto (76 – 100)  Medio (46 – 75)  Bajo (15 – 45)
Motivación	Relaciones	5. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa? 6. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa? 7. ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora? 8. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa?		
Participación	Colaboración	9. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores? 10. ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo? 11. ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo? 12. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?		
Confianza	Seguridad	13. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución educativa? 14. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución? 15. ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución? 16. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?		

## Anexo 2: Instrumentos de Recolección de Datos

### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado(a) docente,

Este cuestionario tiene como objetivo evaluar el "Liderazgo Transformacional". A continuación, encontrará 20 preguntas. Por favor, marque con una "X" la alternativa que mejor refleje su opinión según la escala de valoración proporcionada. Su participación es anónima y valoramos su sinceridad al responder.

Gracias por su colaboración.

#### Escala de valoración:

(1) Nunca      (2): Pocas Veces      (3): Algunas Veces      (4): Muchas veces      (5): Siempre

N° Items	Ítems	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Influencia Idealizada</b>						
1	¿Tratas a todos como individuos y no sólo como miembro de un grupo?					
2	¿Busca diferentes perspectivas cuando resuelves problemas?					
3	¿Promueves nuevas formas de enfrentar los problemas?					
4	¿Expresas tus ideas y opiniones?					
5	¿Identificas necesidades y capacidades de otros?					
<b>Dimensión 2: Motivación Inspiracional</b>						
6	¿Predica con el ejemplo?					
7	¿Anima a ser creativo y optimista?					
8	¿Comunica los beneficios de alcanzar las metas?					
9	¿Anima a solucionar problemas mediante el diálogo?					
10	¿Motiva a la autoestima y la autoimagen de los agentes educativos?					
<b>Dimensión 3: Estimulación Intelectual</b>						
11	¿Consideras que estimulas la capacitación en los docentes?					
12	¿Fomentas creatividad en el trabajo pedagógico?					
13	¿Te animas a ser crítico y reflexivo?					
14	¿Pides apoyo en la preparación de las sesiones?					
15	¿Compartes información nueva y oportuna?					
<b>Dimensión 4: Consideración Individual</b>						
16	¿Reconoces habilidades y potencialidades?					
17	¿Dedicas espacios para reflexionar sobre tus fortalezas y debilidades?					
18	¿Haces seguimiento oportuno de tus dificultades?					
19	¿Escuchas sugerencias y los toma en cuenta?					
20	¿Tratas como persona individual con intereses e ideas a los demás?					

## **CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL**

Estimado(a) docente,

Le damos la bienvenida a este cuestionario que tiene como propósito evaluar el "Clima Institucional". A continuación, encontrará una serie de 16 preguntas. Le pedimos que seleccione la alternativa que mejor refleje su opinión, marcando con una "X". Su participación es anónima y valiosa, por lo que le agradecemos responder con sinceridad.

Gracias por su colaboración.

### ***Escala de valoración:***

(1) Muy bajo

(2): Bajo

(3): Regular

(4): Alto

(5): Muy alto

N° Ítems	Ítems	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Comunicación						
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la I.E.?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la IE?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa?					
Dimensión 2: Motivación						
6	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa?					
7	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa?					
8	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
9	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa?					
Dimensión 3: Participación						
11	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores?					
12	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
13	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
14	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
Dimensión 4: Confianza						
16	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución educativa?					
17	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
18	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
19	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					

### **Anexo 3: Asentimiento informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Título de la investigación:** Liderazgo Transformacional y Clima Institucional en docentes de una institución educativa Iquitos, 2023.

**Investigadora:** Bach. Navarro Naro, Lucy Janina

#### **Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo Transformacional y Clima Institucional en docentes de una institución educativa Iquitos, 2023”, cuyo objetivo es evaluar si existe relación entre el Liderazgo transformacional y el Clima institucional en docentes de una Institución Educativa Iquitos, 2023. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del programa académico de maestría en educación de la Universidad César Vallejo del campus de Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de una entidad de Iquitos.

Debido que se constató que los docentes manifestaron que aún falta manejar el liderazgo transformacional para que tengan un buen clima institucional.

#### **Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos de algunas preguntas sobre la investigación titulada “Liderazgo Transformacional y Clima Institucional en docentes de una institución educativa Iquitos, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa seleccionada para el estudio. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria:** Puedes hacer todas las preguntas para aclarar tus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada.

**Riesgo:** La participación en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios:** Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación.

**Confidencialidad:** Los datos recolectados de la investigación serán anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante.

**Problemas o preguntas:** Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora **Bach. Navarro Naro, Lucy Janina** email: [lnavarron858@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lnavarron858@ucvvirtual.edu.pe) y del docente asesor López Kitano, Aldo Alfonso; email: [alopezki@ucvvirtual.edu.pe](mailto:alopezki@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento:**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos:

.....

Fecha y hora:

.....

## Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL”

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Influencia Idealizada		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
1	¿Tratas a todos como individuos y no sólo como miembro de un grupo?	x		x		x		
2	¿Busca diferentes perspectivas cuando resuelves problemas?	x		x		x		
3	¿Promueves nuevas formas de enfrentar los problemas?	x		x		x		
4	¿Expresas tus ideas y opiniones?	x		x		x		
5	¿Identificas necesidades y capacidades de otros?	x		x		x		
Dimensión 2: Motivación Inspiracional		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
6	¿Predica con el ejemplo?	x		x		x		
7	¿Anima a ser creativo y optimista?	x		x		x		
8	¿Comunica los beneficios de alcanzar las metas?	x		x		x		
9	¿Anima a solucionar problemas mediante el diálogo?	x		x		x		
10	¿Motiva a la autoestima y la autoimagen de los agentes educativos?	x		x		x		
Dimensión 3: Estimulación Intelectual		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
11	¿Consideras que estimulas la capacitación en los docentes?	x		x		x		
12	¿Fomentas creatividad en el trabajo pedagógico?	x		x		x		
13	¿Te animas a ser crítico y reflexivo?	x		x		x		
14	¿Pides apoyo en la preparación de las sesiones?	x		x		x		
15	¿Compartes información nueva y oportuna?	x		x		x		
Dimensión 4: Consideración Individual		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
16	¿Reconoces habilidades y potencialidades?	x		x		x		
17	¿Dedicas espacios para reflexionar sobre tus fortalezas y debilidades?	x		x		x		
18	¿Haces seguimiento oportuno de tus dificultades?	x		x		x		
19	¿Escuchas sugerencias y los toma en cuenta?	x		x		x		
20	¿Tratas como persona individual con intereses e ideas a los demás?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información respecto a los ítems que miden cada dimensión

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Mg. Aldo Alfonso López Kitano

DNI: 09754852

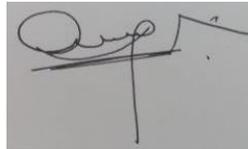
Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación Científica**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

A handwritten signature in black ink on a light gray background. The signature is cursive and appears to read 'Aldo'. There are some horizontal lines drawn below the signature, possibly indicating a line for a name or title.

Mg. Aldo Alfonso López Kitano  
DNI: 09754852

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “CLIMA INSTITUCIONAL”

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Comunicación</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación?	x		x		x		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la I.E.?	x		x		x		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la IE?	x		x		x		
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa?	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Motivación</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
6	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa?	x		x		x		
7	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa?	x		x		x		
8	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	x		x		x		
9	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa?	x		x		x		
<b>Dimensión 3: Participación</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
11	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores?	x		x		x		
12	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	x		x		x		
13	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	x		x		x		
14	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	x		x		x		
<b>Dimensión 4: Confianza</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
16	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución educativa?	x		x		x		
17	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	x		x		x		
18	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	x		x		x		
19	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información respecto a los ítems que miden cada dimensión

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Mg. Aldo Alfonso López Kitano

DNI: 09754852

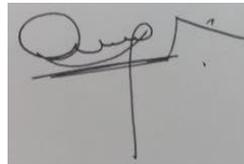
Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación Científica**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

A handwritten signature in black ink on a light gray background. The signature is cursive and appears to read 'Aldo'. There are some additional scribbles and lines below the main signature.

Mg. Aldo Alfonso López Kitano  
DNI: 09754852

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL”

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Influencia Idealizada		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Tratas a todos como individuos y no sólo como miembro de un grupo?	x		x		x		
2	¿Busca diferentes perspectivas cuando resuelves problemas?	x		x		x		
3	¿Promueves nuevas formas de enfrentar los problemas?	x		x		x		
4	¿Expresas tus ideas y opiniones?	x		x		x		
5	¿Identificas necesidades y capacidades de otros?	x		x		x		
Dimensión 2: Motivación Inspiracional		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
6	¿Predica con el ejemplo?	x		x		x		
7	¿Anima a ser creativo y optimista?	x		x		x		
8	¿Comunica los beneficios de alcanzar las metas?	x		x		x		
9	¿Anima a solucionar problemas mediante el diálogo?	x		x		x		
10	¿Motiva a la autoestima y la autoimagen de los agentes educativos?	x		x		x		
Dimensión 3: Estimulación Intelectual		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
11	¿Consideras que estimulas la capacitación en los docentes?	x		x		x		
12	¿Fomentas creatividad en el trabajo pedagógico?	x		x		x		
13	¿Te animas a ser crítico y reflexivo?	x		x		x		
14	¿Pides apoyo en la preparación de las sesiones?	x		x		x		
15	¿Compartes información nueva y oportuna?	x		x		x		
Dimensión 4: Consideración Individual		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
16	¿Reconoces habilidades y potencialidades?	x		x		x		
17	¿Dedicas espacios para reflexionar sobre tus fortalezas y debilidades?	x		x		x		
18	¿Haces seguimiento oportuno de tus dificultades?	x		x		x		
19	¿Escuchas sugerencias y los toma en cuenta?	x		x		x		
20	¿Tratas como persona individual con intereses e ideas a los demás?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información respecto a los ítems que miden cada dimensión

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Dr. Palacios Sánchez José Manuel

Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación Científica**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a final horizontal stroke at the bottom.

Dr. Palacios Sánchez José Manuel  
DNI: 80228284

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “CLIMA INSTITUCIONAL”

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Comunicación</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación?	x		x		x		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la I.E.?	x		x		x		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la IE?	x		x		x		
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa?	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Motivación</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
6	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa?	x		x		x		
7	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa?	x		x		x		
8	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	x		x		x		
9	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa?	x		x		x		
<b>Dimensión 3: Participación</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
11	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores?	x		x		x		
12	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	x		x		x		
13	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	x		x		x		
14	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	x		x		x		
<b>Dimensión 4: Confianza</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
16	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución educativa?	x		x		x		
17	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	x		x		x		
18	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	x		x		x		
19	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información respecto a los ítems que miden cada dimensión

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Dr. Palacios Sánchez José Manuel

Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación Científica**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'J' and 'M' intertwined within a circular flourish.

Dr. Palacios Sánchez José Manuel  
DNI: 80228284

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL”

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Influencia Idealizada		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Tratas a todos como individuos y no sólo como miembro de un grupo?	x		x		x		
2	¿Busca diferentes perspectivas cuando resuelves problemas?	x		x		x		
3	¿Promueves nuevas formas de enfrentar los problemas?	x		x		x		
4	¿Expresas tus ideas y opiniones?	x		x		x		
5	¿Identificas necesidades y capacidades de otros?	x		x		x		
Dimensión 2: Motivación Inspiracional		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
6	¿Predica con el ejemplo?	x		x		x		
7	¿Anima a ser creativo y optimista?	x		x		x		
8	¿Comunica los beneficios de alcanzar las metas?	x		x		x		
9	¿Anima a solucionar problemas mediante el diálogo?	x		x		x		
10	¿Motiva a la autoestima y la autoimagen de los agentes educativos?	x		x		x		
Dimensión 3: Estimulación Intelectual		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
11	¿Consideras que estimulas la capacitación en los docentes?	x		x		x		
12	¿Fomentas creatividad en el trabajo pedagógico?	x		x		x		
13	¿Te animas a ser crítico y reflexivo?	x		x		x		
14	¿Pides apoyo en la preparación de las sesiones?	x		x		x		
15	¿Compartes información nueva y oportuna?	x		x		x		
Dimensión 4: Consideración Individual		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
16	¿Reconoces habilidades y potencialidades?	x		x		x		
17	¿Dedicas espacios para reflexionar sobre tus fortalezas y debilidades?	x		x		x		
18	¿Haces seguimiento oportuno de tus dificultades?	x		x		x		
19	¿Escuchas sugerencias y los toma en cuenta?	x		x		x		
20	¿Tratas como persona individual con intereses e ideas a los demás?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información respecto a los ítems que miden cada dimensión

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Mg. Aponte Alvarado Ruth

Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación Científica**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

A handwritten signature in blue ink on a grey background. The signature reads "Ruth Aponte Al" and is enclosed within a large, stylized oval flourish.

Mg. Aponte Alvarado Ruth  
DNI: 18021983

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “CLIMA INSTITUCIONAL”

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Comunicación</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación?	x		x		x		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la I.E.?	x		x		x		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la IE?	x		x		x		
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa?	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Motivación</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
6	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa?	x		x		x		
7	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa?	x		x		x		
8	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	x		x		x		
9	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa?	x		x		x		
<b>Dimensión 3: Participación</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
11	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores?	x		x		x		
12	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	x		x		x		
13	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	x		x		x		
14	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	x		x		x		
<b>Dimensión 4: Confianza</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
16	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución educativa?	x		x		x		
17	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	x		x		x		
18	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	x		x		x		
19	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información respecto a los ítems que miden cada dimensión

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Mg. Aponte Alvarado Ruth

Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación Científica**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

A handwritten signature in blue ink that reads "Ruth Sponte" followed by a stylized monogram or initials. The signature is enclosed within a hand-drawn oval.

son suficientes para

## Anexo 6: Matriz de consistencia

### Título: Liderazgo Transformacional y Clima Institucional en docentes de una institución educativa Iquitos, 2023

Autora: Navarro Naro, Lucy Janina

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: Rol docente			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
<p><b>General:</b> ¿Existe relación entre el Liderazgo transformacional y el Clima institucional en docentes de una Institución Educativa Iquitos, 2023?</p> <p><b>Específicas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Existe relación entre la influencia idealizada y el CI en docentes de una I.E. Iquitos, 2023?</li> <li>¿Existe relación entre la motivación inspiracional y el CI en docentes de una I.E. Iquitos, 2023?</li> <li>¿Existe relación entre la estimulación intelectual y el CI en docentes de una I.E. Iquitos, 2023?</li> <li>¿Existe relación entre la consideración individualizada y el CI en docentes de una I.E. Iquitos, 2023?</li> </ol>	<p><b>General:</b> Evaluar si existe relación entre el Liderazgo transformacional y el Clima institucional en docentes de una Institución Educativa Iquitos, 2023.</p> <p><b>Específicas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación entre la influencia idealizada en el CI en docentes de una I.E. Iquitos, 2023</li> <li>Determinar la relación entre la motivación inspiracional en el CI en docentes de una I.E. Iquitos, 2023</li> <li>Determinar la relación entre la estimulación intelectual en el CI en docentes de una I.E. Iquitos, 2023</li> <li>Determinar la relación entre la consideración individualizada en el CI en docentes de una I.E. Iquitos, 2023</li> </ol>	<p><b>General:</b> El Liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el Clima institucional en Docentes de una Institución Educativa Iquitos, 2023.</p> <p><b>Específicas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Existe relación entre la influencia idealizada y el CI en Docentes de una institución educativa Iquitos, 2023.</li> <li>Existe relación entre la motivación inspiracional y el CI en Docentes de una I.E. Iquitos, 2023.</li> <li>Existe relación entre la estimulación intelectual y el CI en Docentes de una I.E. Iquitos, 2023.</li> <li>Existe relación entre la consideración individualizada y el CI en Docentes de una I.E. Iquitos, 2023.</li> </ol>	D1: Influencia Idealizada	Motivación	<ol style="list-style-type: none"> <li>¿Tratas a todos como individuos y no sólo como miembro de un grupo?</li> <li>¿Busca diferentes perspectivas cuando resuelves problemas?</li> <li>¿Promueves nuevas formas de enfrentar los problemas?</li> <li>¿Expresas tus ideas y opiniones?</li> <li>¿Identificas necesidades y capacidades de otros?</li> <li>¿Predica con el ejemplo?</li> <li>¿Animas a ser creativo y optimista?</li> <li>¿Comunicas los beneficios de alcanzar las metas?</li> <li>¿Animas a solucionar problemas mediante el diálogo?</li> <li>¿Motivas a la autoestima y la autoimagen de los agentes educativos?</li> <li>¿Consideras que estimulas la capacitación en los docentes?</li> <li>¿Fomentas creatividad en el trabajo pedagógico?</li> <li>¿Te animas a ser crítico y reflexivo?</li> </ol>	<p>Alto (76 – 100)</p> <p>Medio (46 – 75)</p> <p>Bajo (15 – 45)</p>
			D2: Motivación Inspiracional	Optimismo		

			D3: Estimulación Intelectual	Innovación y creatividad	14. ¿Pides apoyo en la preparación de las sesiones? 15. ¿Compartes información nueva y oportuna? 16. ¿Reconoces habilidades y potencialidades? 17. ¿Dedicas espacios para reflexionar sobre tus fortalezas y debilidades?	
			D4: Consideración Individual	Fortalezas y debilidades	18. ¿Haces seguimiento oportuno de tus dificultades? 19. ¿Escuchas sugerencias y los toma en cuenta? 20. ¿Tratas como persona individual con intereses e ideas a los demás?	
<b>Variable 2: Clima Institucional</b>						
			D1 Comunicación	Aceptación	1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación? 2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la I.E.? 3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la IE? 4. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa? 5. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa? 6. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa?	Alto (76 – 100)  Medio (46 – 75)  Bajo (15 – 45)
			D2 Motivación	Relaciones		

			D3 Participación	Colaboración	<p>7. ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional?</p> <p>8. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa?</p> <p>9. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores?</p> <p>10. ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?</p> <p>11. ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?</p> <p>12. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?</p> <p>13. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución educativa?</p> <p>14. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?</p> <p>15. ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?</p> <p>16. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?</p>	
			D4 Confianza	Seguridad		
<b>Tipo y diseño de investigación</b>		<b>Población y muestra</b>		<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística descriptiva e inferencial</b>
<b>Tipo:</b>		<b>Población:</b>		<b>Técnica:</b>		<b>Descriptiva:</b>

<p>Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, correlaciona causal, transeccional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p>La población que conformaran este estudio estará integrada por 60 docentes de la institución educativa la Inmaculada en la provincia de Maynas, distrito de Punchana tanto nombrados como contratados.</p> <p><b>Muestra:</b> Se aplicará al 100% de la población de docentes.</p> <p><b>Muestreo</b> Como la población es pequeña fue intencional y no probabilística. Se empleó el método censal.</p>	<p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de preguntas.</p>	<p>Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p><b>Inferencial:</b> Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis.</p>
---	--	--	---

**Tabla 3**

***Validación de expertos.***

Número	Grado	Apellidos y nombres	DNI
1	Magister	López Kitano, Aldo Alfonso	09754852
2	Doctor	Palacios Sánchez, José Manuel	80228284
3	Magister	Aponte Alvarado, Ruth	18021983

**Tabla 4**

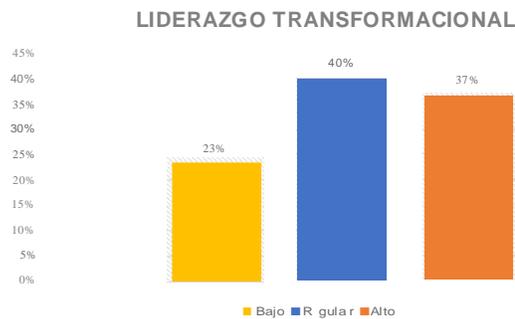
***Determinación de la confiabilidad***

Variable	N.º ítems	N.º elementos	Confiabilidad
Liderazgo transformacional	20	20	0.976
Clima institucional	16	20	0.914

**Tabla N.º 5 Niveles de la variable Liderazgo transformacional**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	23.3%
Regular	24	40.0%
Alto	22	36.7%
Total	60	100.0%

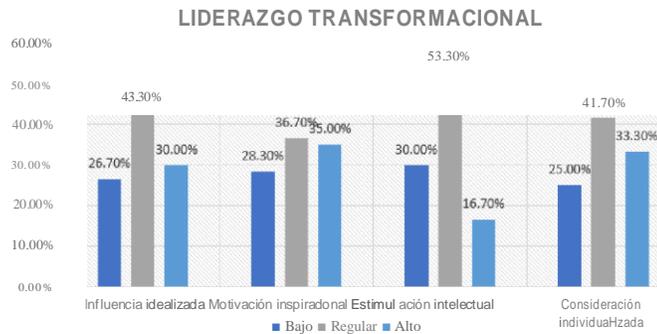
**Gráfico N.º 1 Niveles porcentuales de la variable Liderazgo transformacional**



**Gráfico N.º 2 Niveles de las dimensiones del Liderazgo transformacional**

Dimensiones	Bajo		Regular		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Influencia Idealizada	16	26.7%	26	43.3%	18	30.0%	60	100.0%
Motivación Inspiracional	17	28.3%	22	36.7%	21	35.0%	60	100.0%
Estimulación intelectual	18	30.0%	32	53.3%	10	16.7%	60	100.0%
Consideración individualizada	15	25.0%	25	41.7%	20	33.3%	60	100.0%

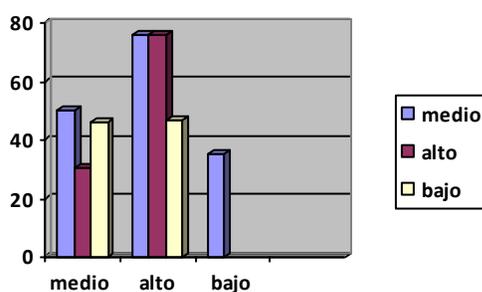
**Tabla N.º 6 Niveles de las dimensiones del Liderazgo transformacional**



**Tabla N.º 7 Niveles de la variable Clima institucional**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	27.0
Regular	30	50.0
Malo	14	23.0
Total	60	100.0

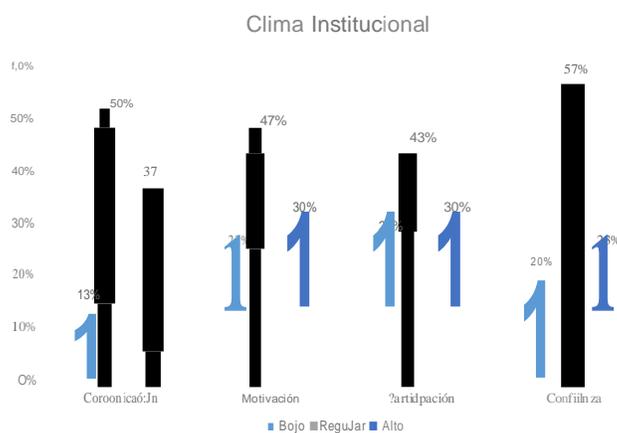
**Gráfico N.º 3 Niveles porcentuales de la variable Clima institucional**



**Tabla N.º 8 Niveles de las dimensiones de la variable Clima institucional**

Clima institucional	Bajo			Regular			Alto			TOTAL
	f	%		f	%		f	%		%
1.1 Comunicación	8	13.0	30	50.0	22	37.0	60	100.0		
1.2 Motivación	14	23.0	28	47.0	18	30.0	60	100.0		
1.3 Participación	16	27.0	26	43.0	18	30.0	60	100.0		
1.4 Confianza	12	20.0	34	57.0	14	23.0	60	100.0		

**Gráfico N.º 4 Niveles porcentuales de las dimensiones de la variable Clima institucional**



Prueba de Normalidad de variables: Liderazgo transformacional y Clima institucional.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,309	60	,000	,760	60	,000
clima institucional	,291	60	,000	,770	60	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación del coeficiente correlacional Rho de Spearman

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Análisis de confiabilidad de la variable 1: Liderazgo transformacional.

[Conjunto\_de\_datos2]

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	20

Análisis de confiabilidad de la variable 2: Clima institucional

**Análisis de fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos1]

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	,16