



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS
DE NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO
DE SICUANI, 2019

TESIS PRESENTADA POR:
JOSE HANCCO SONCCO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS
DE NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO
DE SICUANI, 2019**

TESIS PRESENTADA POR:

JOSE HANCCO SONCCO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANZAYA

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS : 
Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°-259-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 22 de agosto del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-06688, presentado por el (la) Bachiller **HANCCO SONCCO JOSE**, con número de DNI. **41755783**, asignado (a) con código de matrícula **21528433**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Sicuani.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **HANCCO SONCCO JOSE**, con número de DNI. **41755783**, asignado (a) con código de matrícula **21528433**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE SICUANI, 2019** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 20 de julio del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE SICUANI, 2019** Elaborado por el (la) Bachiller **HANCCO SONCCO JOSE**. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado : **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
- Miembro del Jurado : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**
- Miembro del Jurado : **Dr. ARNALDO YANA TORRES**
- Asesor de Tesis : **Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES**

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha : **Jueves 29 de agosto del 2024**
- Hora : **03:00 p.m.**
- Lugar : **Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./Archiv. EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/mssv



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 641 - 2020-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 09 de Diciembre del 2020.

VISTOS:

El Registro N° 2108 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis del MAESTRIA en EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE SICUANI, 2019. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach. JOSE HANCCO SONCCO, con número de DNI 41755783 y con Código de matrícula N° 21528433, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Localidad Sicuani.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. JOSE HANCCO SONCCO, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE SICUANI, 2019. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach. JOSE HANCCO SONCCO, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 01 de Noviembre del 2020, se ha registrado en el Folio N° 2108 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "h" del artículo 15 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- APROBAR el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA, Titulado CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE SICUANI, 2019. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach: JOSE HANCCO SONCCO, con número de DNI 41755783 y con Código de matrícula N° 21528433, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, y Siendo Asesorado por el (a) Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES, y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes

- | | |
|-----------------|---------------------------------------|
| Presidente | : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| Primer Miembro | : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA |
| Segundo Miembro | : Dr. ARNALDO YANA TORRES |

SEGUNDO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAGISTER de la Escuela de Posgrado.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. David A. Gutiérrez Mayta
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

Mg. Enrique G. Apaza Chirinos
SECRETARIO ACADÉMICO

Cc: CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2020 (01)
INTERESA (01)
DUGM (e) May



CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE SICUANI, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE


FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante | 11% |
| 2 | repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 3 | repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 4 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 1% |
| 5 | 1library.co Fuente de Internet | 1% |
| 6 | repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | Callapani Quispe, Mirian Milagros. "Liderazgo transformacional de los directivos y satisfacción laboral en instituciones educativas secundarias - emblemáticas de la" | 1% |



| | |
|---|---|
| Título de la Tesis | |
| CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE SICUANI, 2019 | |
| Datos de autor | |
| Nombres y apellidos | JOSE HANCCO SONCCO |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 41755783 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0009-0001-4556-2299 |
| Datos de asesor | |
| Nombres y apellidos | JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 02419986 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0002-7922-5098 |
| Datos del jurado | |
| Presidente del jurado | |
| Nombres y apellidos | LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 02389341 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0003-2372-6720 |
| Miembro del jurado 1 | |
| Nombres y apellidos | SEGUNDO ORTIZ CANSAYA |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 29309750 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0003-0224-8651 |
| Miembro del jurado 2 | |
| Nombres y apellidos | ARNALDO YANA TORRES |



| | |
|--|--|
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 41414676 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0002-6740-5024 |
| Datos de investigación | |
| Línea de investigación | Gestión de la Educación – P32 |
| Grupo de investigación | No aplica. |
| Agencia de financiamiento | Sin financiamiento. |
| Ubicación geográfica de la investigación | <p>INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE SICUANI</p> <p>País: Perú Departamento: Cusco Provincia: Cusco Distrito: Sicuani</p> <p>Coordenadas: Latitud: -14.271368492571238 Longitud: -71.22273480904124</p> <p>https://maps.app.goo.gl/Htfe4jHFHraUSYfP8</p>  |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación | Diciembre del 2019 – Agosto del 2024 |
| URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería | <p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p> <p>Educación general (incluye capacitación, pedadogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p> |



UNIVERSIDAD NACIONAL "DESIDERIO CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Jose Harcco Soncco, identificado con DNI Nro. 41755783 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

Maestría en Educación

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"Clima organizacional y Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas de nivel secundaria del distrito de Siuani, 2019"

Asesorado por: Dr. Jesus Manuel Cruz Cervantes

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 14 de Mayo del 2025

[Handwritten Signature]
FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Al todo poderoso por fortalecer mi alma y llenar de bondades mi camino con personas que son el soporte y razón del logro de mis objetivos.

A mis Prades por el trabajo contante, y por ser ejemplo de perseverancias, valor dentro de mi formación profesional y personal.



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, de ciudad de Juliaca, que me acogió en sus aulas, para mi formación profesional y poder concluir mi grado de maestría.

Expresar mi cordial agradecimiento a las autoridades, docentes y personal administrativo de la universidad.

Mi gratitud al Mgtr. Edwerson William Pacori Paricahua, por su apoyo académico y la disposición amplia en asesoría durante el desarrollo de la investigación.



ÍNDICE

| | |
|-------------------------|------|
| ÍNDICE | v |
| ÍNDICE DE TABLAS | viii |
| INDICE DE FIGURAS | x |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| INTRODUCCIÓN | 13 |

CAPITULO I

EL PROBLEMA

| | |
|---|---|
| 1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA | 1 |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 3 |
| 1.2.1. Problema General: | 3 |
| 1.2.2. Problemas específicos: | 3 |
| 1.3. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN | 4 |
| 1.3.1. Delimitación espacial..... | 4 |
| 1.3.2. Delimitación temporal..... | 4 |
| 1.3.3. Delimitación social..... | 4 |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN | 4 |
| 1.5. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN:..... | 5 |
| 1.5.1. Objetivo General: | 5 |
| 1.5.2. Objetivos Específicos:..... | 6 |
| 1.6. LIMITACIONES | 6 |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

| | |
|---|----|
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN | 8 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS | 11 |
| 2.2.1. El clima organizacional | 11 |
| 2.2.2. Efectos del Clima Organizacional | 17 |
| 2.2.3. Cultura Organizacional..... | 19 |



- 2.2.4. Liderazgo:..... 21
- 2.2.5. El liderazgo transformacional 24
- 2.3. MARCO CONCEPTUAL 31
- 2.3.1. Clima Organizacional: 31
- 2.3.2. Conflicto:..... 31
- 2.3.3. Cooperación: 31
- 2.3.4. Desafío: 31
- 2.3.5. Estándares: 32
- 2.3.6. Estructura: 32
- 2.3.7. Identidad:..... 32
- 2.3.8. Normas: 32
- 2.3.9. Relaciones:..... 33
- 2.3.10. Riesgo: 33
- 2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION 33
- 2.4.1. Hipótesis general:..... 33
- 2.4.2. Hipótesis específicas..... 33
- 2.5. VARIABLES: 34
- 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: 35

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

- 3.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN..... 37
- 3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN..... 37
- 3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: 38
- 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA 38
- 3.4.1. La Población:..... 38
- 3.4.2. Muestra:..... 39
- 3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ... 41
- 3.6. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS 42
- 3.6.1. Valides del instrumento 42
- 3.6.2. Confiabilidad..... 44
- 3.7. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 45



3.8. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS 46

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 47

4.2. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO 48

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Numero de directores y docentes por institución educativa publica secundaria en el distrito de Sicuani, 2019..... 56

Tabla 2: Muestra de estudio por institución educativa publica secundaria o estrato de la ciudad de Marangani, 2019. 57

Tabla 3: Validación de constructo del cuestionario sobre clima organizacional mediante ítem – total con la correlación de Pearson. 59

Tabla 4: Validación de constructo del cuestionario sobre liderazgo transformacional mediante ítem – total con la correlación de Pearson..... 60

Tabla 5: Validación del instrumento por medio de juicio de expertos. 61

Tabla 6: Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para los instrumentos de recolección de datos. 62

Tabla 7: Clima organizacional y liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani, 2019 65

Tabla 8: Prueba chi-cuadrado para el clima organizacional y el liderazgo transformacional 67

Tabla 9: Clima organizacional y la relación idealizada en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani, 2019. 68

Tabla 10: Prueba chi-cuadrado para el clima organizacional y la relación idealizada..... 69

Tabla 11: Clima organizacional y la consideración de estimulación en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani, 2019. 70

Tabla 12: Prueba chi-cuadrado para el clima organizacional y la consideración de estimulación..... 72

Tabla 13: Clima organizacional y la motivación en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani, 2019. 73



| | |
|--|----|
| Tabla 14: Prueba chi-cuadrado para el clima organizacional y la motivación. | 74 |
| Tabla 15: Realización personal y el liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani, 2019. | 75 |
| Tabla 16: Prueba chi-cuadrado para la realización personal y el liderazgo transformacional. | 77 |
| Tabla 17: Involucramiento laboral y el liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani, 2019. | 77 |
| Tabla 18: Prueba chi-cuadrado para el involucramiento laboral y el liderazgo transformacional. | 79 |
| Tabla 19: Supervisión y el liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani, 2019. | 80 |
| Tabla 20: Prueba chi-cuadrado para la supervisión y el liderazgo transformacional. | 81 |
| Tabla 21: Comunicación y el liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani, 2019. | 82 |
| Tabla 22: Prueba chi-cuadrado para la comunicación y el liderazgo transformacional. | 84 |
| Tabla 23: Condiciones laborales y el liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani, 2019. | 85 |
| Tabla 24: Prueba chi-cuadrado para las condiciones laborales y el liderazgo transformacional. | 86 |



INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Clima organizacional y liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani. 2019..... 67

Figura 2: Clima organizacional y la relación idealizada en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani. 2019..... 69

Figura 3: Clima organizacional y la consideración de estimulación en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani. 2019..... 72

Figura 4: Clima organizacional y la motivación en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani. 2019..... 74

Figura 5: Realización personal y el liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani. 2019..... 76

Figura 6: Involucramiento laboral y el liderazgo en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani. 2019..... 79

Figura 7: Supervisión y el liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani. 2019..... 81

Figura 8: Comunicación y el liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani. 2019..... 84

Figura 9: Condiciones laborales y el liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani. 2019..... 86



RESUMEN

El objetivo de la investigación es determinar el impacto del clima institucional en el aprendizaje de los estudiantes de la unidad de gestión educativa local RED 4 DE noviembre, durante el año escolar 2019, la investigación tiene un enfoque cuantitativo aplicada, el diseño es no experimental - correlacional transversal. El cuestionario se aplicó directamente a una muestra estratificada, tomando una muestra de 136 profesores para medir los constructos de liderazgo pedagógico y clima institucional. Los resultados mostraron que, en relación con el clima institucional, el 54,4% dijo que era medio, el 30,1% que era bueno y el 15,4% que era malo, mientras que en relación con el liderazgo instructivo de los estudiantes, el 53,7% dijo que era medio, el 30,1% que era bueno y el 16,2% que era malo. Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo instruccional y el clima institucional de la red 4 de noviembre de la Unidad de Gestión Educativa Local Cañas-Cusco, para el año escolar 2019.

Palabra claves: clima institucional, habilidades mentales, liderazgo, motivación, pedagógico.



ABSTRACT

The objective of the research is to determine the impact of the institutional climate on student learning in the local educational management unit RED 4 DE noviembre, during the school year 2019, the research has a quantitative applied approach, the design is non-experimental - cross-sectional correlational. The questionnaire was applied directly to a stratified sample, taking a sample of 136 teachers to measure the constructs of pedagogical leadership and institutional climate. The results showed that, in relation to institutional climate, 54.4% said it was average, 30.1% said it was good and 15.4% said it was bad, while in relation to student instructional leadership, 53.7% said it was average, 30.1% said it was good and 16.2% said it was bad. It is concluded that there is a positive and significant relationship between instructional leadership and the institutional climate of the November 4 network of the Cañas-Cusco Local Educational Management Unit, for the 2019 school year.

Key word: institutional climate, mental skills, leadership, motivation, pedagógica



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la RED 4 de noviembre está experimentando cambios radicales en el clima institucional y el liderazgo educativo como resultado de la aplicación de un nuevo paradigma educativo para ser competitivos, exitosos y brindar servicios de calidad.

Del mismo modo, la RED 4 de noviembre requiere cambios para lograr una y otra vez una experiencia eficaz e impresionante. Aunque existen buenas prácticas de gestión y resultados de aprendizaje pertinentes, se necesitan cambios metodológicos en los centros educativos para mejorar las condiciones de los procesos educativos.

El trabajo de investigación titulado: El clima institucional y su incidencia en el aprendizaje de los estudiantes en la RED 4 de noviembre de la unidad de gestión educativa local de Canas 2019, que pretende contribuir a la búsqueda de conocimiento sobre el problema de investigación al comprobar que el clima institucional incide en el aprendizaje, que filtra la realidad y condiciona los niveles de motivación laboral y desempeño profesional.

En consonancia con la estructura establecida de la metodología general de investigación, incluye componentes que son esenciales para el proceso de investigación.



En el capítulo inicial, se plantea el dilema de la investigación sobre la supervisión directiva y el rendimiento educativo, delineando la situación crítica para identificar los desafíos y delinear los objetivos de estudio, argumentando su relevancia y pertinencia.

En el segundo capítulo, se traza el esqueleto teórico de las variables investigadas, se desentrañan los cimientos teóricos y científicos, y se formulan las hipótesis de la investigación.

En el tercer capítulo, se desentraña el entramado metodológico de la investigación, detallando el enfoque, el tipo, el diseño del estudio, identificando a la población y a la muestra a investigar, detallando las técnicas y herramientas empleadas para recolectar información y estableciendo la prueba de la hipótesis.

En el cuarto capítulo, se despliegan todos los hallazgos de la investigación, siendo analizados y debatidos en profundidad.

Finalmente, se presentan las conclusiones y las sugerencias pertinentes, acompañadas de documentos y pruebas que refuerzan la investigación.



CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

De acuerdo con Donayre (2009), los desafíos en el ambiente laboral son frecuentes, especialmente en las instituciones educativas. Aunque el liderazgo pedagógico se encuentra omnipresente en todas las instituciones educativas y facilita el éxito de las labores pedagógicas, tanto la educación como el ambiente laboral son imprescindibles.

Estos cambios están sembrando confusiones, especialmente entre los líderes actuales de las escuelas a nivel nacional. En el ámbito nacional, en sintonía con las transformaciones curriculares fundamentadas en competencias promovidas por el Ministerio de Educación, sus directrices destacan el ambiente escolar y, en consecuencia, el ambiente organizacional de la escuela, subrayando una administración centralizada de la enseñanza donde todo el equipo directivo, jerárquico y docente opere en armonía con excelentes relaciones humanas.



En los últimos años, Puno se ha visto relegado en las calificaciones de la ECE y en el segundo grado de educación primaria a nivel nacional, debido a sus escasos resultados en comprensión lectora y destrezas lógico-matemáticas. Uno de los motivos ha sido las malas relaciones humanas entre directivos, docentes y alumnos del PELA en las instituciones educativas. En las escuelas secundarias, la situación se asemeja y resulta desfavorable, especialmente en el ámbito de la interacción humana dentro de las escuelas. En la actualidad, los docentes de las escuelas secundarias del distrito de Sicuani, en la provincia de Canchi, enfrentan obstáculos inmediatos en sus vínculos humanos, comenzando con la observación y control pedagógico. Según el plan establecido, hay monitoreos evaluados y no evaluados. Entre las no evaluadas, predominan los profesores que no imparten lecciones, improvisando, mientras que hay otros profesores altamente capacitados que siguen un plan meticuloso. En consecuencia, la atmósfera laboral y el liderazgo son esenciales para las actividades de las instituciones, especialmente para el rendimiento y el bienestar de los alumnos.

Además, la danza entre los protagonistas del ámbito educativo, su estructura y gestión, se manifiesta en su caos en las decisiones internas y en el ambiente autoritario que reina.



Por fin, desentrañar el ambiente laboral y el liderazgo es esencial para sortear los obstáculos que enfrentan las escuelas. Se plantearon las siguientes interrogantes investigativas: ¿De qué manera influye la supervisión del director en el desempeño de los maestros?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General:

- ¿Cómo es la relación del clima organizacional y el liderazgo transformacional según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Sicuani el año 2019?

1.2.2. Problemas específicos:

- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la estimulación intelectual según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Sicuani?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación inspiracional según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Sicuani?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la consideración individual según la percepción de los



docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Sicuani?

- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la influencia idealizada según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Sicuani?

1.3. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Delimitación espacial

La investigación se desarrollará en el territorio del distrito de Sicuani de la Provincia de Canchis, perteneciente al departamento de Cusco.

1.3.2. Delimitación temporal

La principal característica de la investigación es que está limitada en un determinado tiempo, que inicia en el mes de diciembre del 2018 y que finalizó en agosto del 2019.

1.3.3. Delimitación social

La investigación se desarrolló en toda la sociedad integrada de los docente que dictan sesiones académicas en las instituciones secundarias que están en el distrito de Sicuani.

1.4. JUSTIFICACIÓN

La importancia del estudio está fundamentada por lo necesario que es conocer si la gran cantidad de directores presentan grandes



capacidades de liderazgo, además de evaluar como es el clima institucional y como se desarrolla. Es por ello que la investigación es de relevancia, pues pretende brindar un informe escrito sobre cómo es el liderazgo de los directivos y como es su clima institucional.

Para los profesores y directores será útil disponer de información clara, concreta y objetiva sobre los distintos comportamientos de los alumnos para poder realizar las intervenciones pedagógicas necesarias.

El análisis permitirá desentrañar la conexión entre el ambiente laboral y el liderazgo revolucionario, así como evaluar las actividades educativas y su influencia en el progreso de la ciencia, cultura, arte y tecnología.

A través de la correcta aplicación del método científico en el proceso teórico y práctico de la investigación científica, se puede explorar la verdad y la relación entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional.

1.5. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN:

1.5.1. Objetivo General:

- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Sicuani, 2019.



1.5.2. Objetivos Específicos:

- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la estimulación intelectual según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Sicuani.
- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación inspiracional según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Sicuani.
- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la consideración individual según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Sicuani.
- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la influencia idealizada según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Sicuani.

1.6. LIMITACIONES

En la ejecución de la investigación se presentó algunas limitaciones que son las siguientes:

- Documentación limitada para las variables en estudio, (clima organizacional y liderazgo transformacional).



- La recogida de datos de Notas primarias tiene algunas limitaciones, debido a los siguientes factores que no se tiene control.
- Algunos se resisten a participar en la investigación.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En su tesis de maestría, Mansilla (2007) desentrañó cómo el liderazgo estratégico, la gestión eficiente y el estilo de liderazgo de tres directores escolares moldean el desempeño académico de los alumnos de la cohorte 2001 - 2005 en Inmaculada Concepción. En el corazón de Lima, Perú. En la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, se realiza una investigación longitudinal no experimental de tipo panel mixto, siguiendo la técnica de Kerlinger y Hernández. En el ballet de las teorías, el titán de la estadística moderna desvela las conexiones entre variables mediante los medios y la prueba de Kruskalla Wallis. El esquema se sustenta en el enfoque de gestión eficaz, cuyo objetivo es desentrañar cómo las variables autónomas moldean el rendimiento. Desentrañando un estilo de gestión donde el liderazgo táctico y la eficiencia gerencial se entrelazan con el rendimiento escolar medio. Montalvo, en 2008, defendió su



disertación titulada 'El entorno laboral y su impacto en el desempeño académico en las secundarias UGEL 15 de Huarochirí, 2008' en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. Las premisas esenciales son las siguientes: Se considera que el liderazgo estratégico transforma radicalmente el desempeño académico de los estudiantes.

El análisis adopta un enfoque descriptivo correlacional y transversal. Sus conclusiones fundamentales son las siguientes: Los hallazgos revelan que el ambiente laboral y los logros educativos están entrelazados; el 51% de los encuestados valora el ambiente laboral como excelente, mientras que el 64% de los encuestados valora los logros educativos como notables. . que existe una evaluación entre el clima organizativo y el nivel de los resultados del aprendizaje percibidos por el profesor y los alumnos; respectivamente, el 51% de los encuestados perciben el clima organizativo como alto, así como el 64% de los encuestados perciben los resultados del aprendizaje como altos. La conexión entre el liderazgo directivo y la planificación pedagógica reveló una conexión moderada, manifestándose con un 65%.

Cervera, al concluir su tesis doctoral: "La revolución del director y su conexión con el entorno laboral en las instituciones educativas del condado de Los Olivos"; Universidad Nacional Mayor de San



Marcos - Perú. Un minucioso estudio de conexiones. El análisis revela que las múltiples facetas del liderazgo revolucionario del director están intrínsecamente conectadas con las múltiples dimensiones del entorno laboral. Concluye que el liderazgo transformador del director y el entorno laboral en las instituciones educativas del cantón Los Olivos están intrínsecamente entrelazados.

Igualmente, Aguilera (2011), en su disertación sobre "El liderazgo y el ambiente laboral en las escuelas de la Fundación Creando Futuro" defendida en la Universidad de Alcalá de Madrid. En esta investigación, los autores concluyen que, en la mayoría de los casos, se percibe que los maestros disfrutaban de un liderazgo favorable y que los líderes disfrutaban de una satisfacción notable con sus colegas, una diferencia de lo que ocurre con los maestros. Además, se condenó la efectividad de los "pestos" y, en líneas generales, el liderazgo donde los líderes evaden la responsabilidad y la pasividad en la elección de caminos.

Barba, en 2011, defendió su tesis titulada "El ambiente laboral moldeado por la cultura corporativa y su impacto en la conducta del equipo docente y administrativo del Instituto del Deporte de la Universidad Autónoma de México". En este análisis, los autores concluyen que los hallazgos revelan una cultura empresarial frágil



en la Facultad de Educación Física de la UASG, lo que resulta en una productividad deficiente en la ejecución y consecución de objetivos . A falta de comprensión y dedicación a la cultura empresarial, los trabajadores no se sienten impulsados y guiados por la institución para abrazar la misión , la visión y los valores que la organización debe abrazar para alcanzar un desempeño óptimo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. El clima organizacional

Según Senge (2002, p. 44), "el clima organizacional es un concepto amplio que abarca la interacción entre los miembros, la creación de reglas, el liderazgo de los líderes, la sensación de pertenencia a la institución, la implicación activa de los integrantes, los medios de comunicación y las interacciones humanas".

Basándonos en esta definición, podemos afirmar que

:

El ambiente laboral es una noción que se entrelaza con la existencia de la entidad.

- La atmósfera laboral es, por ende, un pilar esencial de valoración y se describe como: "la armonía del ambiente total de la entidad".

Es un entramado social compartido entre los integrantes de la



comunidad, donde sus encuentros diarios tejen una fuerza conjunta que les permita lograr las metas de la organización, fundamentado en su dedicación y conexión con la comunidad.

- Es un entramado social armonioso que se teje entre los integrantes de la comunidad, cimentado en sus vínculos diarios para forjar una fuerza conjunta que les permita lograr las metas de la organización, cimentado en su dedicación y conexión con la comunidad. Es imprescindible. Contribuir al desarrollo holístico del aprendizaje de los estudiantes
- Es esencial para: Contribuir en la travesía hacia la educación holística de los alumnos y el florecimiento de:

- ✓ Relaciones interpersonales.
- ✓ Identidad para con la institución.
- ✓ Compromiso de cada miembro con su función y misión.
- ✓ Determinación para estar en constante innovación para el crecimiento de las capacidades y competencias.
- ✓ Políticas de estímulos y reconocimientos.
- ✓ Espacios de reflexión.
- ✓ Práctica permanente de evaluación y rendición de cuentas.

Según Alvarado (2003, p. 45), "El entorno laboral es el mosaico de percepciones que revelan la dicha de los individuos en su rutina diaria". Confirma la perspectiva



anterior al destacar que se trata de una perspectiva humana y del entorno laboral, a incluir tanto el grado en que el entorno laboral es favorable o adverso para los trabajadores de la empresa.

De acuerdo con Oscar Ramos y sus colegas (2007, p. 176), "un ambiente laboral armonioso es una atmósfera de confianza, ética laboral y camaradería en el ámbito laboral". Es crucial que la comunidad educativa conserve esta armonía escolar.

De acuerdo con Palme (2004, p. 7), "en las investigaciones enfocadas en evaluar el ambiente laboral, la existencia de ciertas categorías o dimensiones en las entidades se entrelaza con los rasgos únicos de cada entidad".

Es importante destacar que estas características no son exclusivas ni un clima perfecto, sino que varían según las particularidades de cada entidad, subrayando los siguientes elementos.

a. Dimensiones

El surgimiento de categorías o dimensiones en una organización está ligado a las características particulares de cada una. Es



fundamental comprender que estas categorías no son exclusivas y que no hay un clima perfecto o ideal que se adapta a las particularidades de cada entidad.

- **La Comunicación.** - En particular, la organización ha establecido canales abiertos y honestos en todas las direcciones, es decir, hay comunicación con y para todos.
- **Condiciones Laborales.** - Reconocimiento de que la organización proporciona los elementos físicos, económicos y/o psicosociales necesarios para el desempeño de sus tareas.
- **Involucramiento Laboral.** - Identificación y compromiso con los valores de la organización y su aplicación y desarrollo.
- **Autorrealización.** - Evaluación del empleado en cuanto a la posibilidad de crear un entorno de trabajo que fomente el desarrollo personal y profesional, en función de la tarea y la visión de futuro.
- **Supervisión.** - Apreciación de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

b. Factores que conforman el Clima Organizacional.

Según el Manual de organización del Ministerio de Educación (2007, p. 30), el clima organizativo se compone de los siguientes factores



La conducta y la organización:

- ✓ Las personas trabajan en distintas organizaciones durante la mayor parte de su vida.
- ✓ Mantenemos una conexión constante con las entidades. Las personas que nos rodean nos moldean y, simultáneamente, moldeamos sus acciones.
- ✓ Una posición privilegiada en una entidad potencia nuestra habilidad para moldear el comportamiento de los demás. Esto puede desencadenar vivencias enriquecedoras o adversarias para los demás. La calidad de vida está profundamente influenciada por el líder de la entidad.

❖ **Diferencias Individuales:**

- ✓ Cada persona es distinta de las demás y empieza a acumular experiencias de forma diferente a los demás.

❖ **Percepción:**

- ✓ Cada uno entiende la realidad y ve las cosas de forma diferente.
- ✓ Cada trabajador tiene un carácter, unas necesidades y una experiencia diferentes, pero sean cuales sean las razones, tienden a actuar según sus percepciones.



❖ **Conducta Motivada:**

El comportamiento habitual se fundamenta en las demandas humanas y/o las repercusiones de sus acciones. La chispa de la motivación es el motor que impulsa a las entidades.

Una entidad puede contar con tecnología de vanguardia y equipos de primera, pero si sus trabajadores no están motivados para emplearlos, estos recursos se convertirán en oro inútil.

❖ **Deseo de Involucramiento:**

La humanidad anhela la plenitud de su ser.

Este anhelo se traduce en un anhelo de autoconfianza, o la convicción de poseer las destrezas necesarias para llevar a cabo una tarea.

En la actualidad, numerosos trabajadores se esfuerzan por tomar decisiones estratégicas cruciales para aportar su talento y sus visiones al triunfo de la empresa.

❖ **Valor de las personas:**

Las personas exigen un trato distinto al de los recursos naturales (tierra, dinero, tecnología).

Anhelan recibir atención, consideración y respeto.

Desean que se aprecien sus talentos y se les brinde la oportunidad de crecer. Rechazan la vieja noción de ser meros artilugios financieros.



❖ **Sistemas sociales:**

Las entidades son entramados sociales, gobernados por normativas tanto sociales como psicológicas.

- ✓ La existencia de un sistema social significa que el campo organizativo se diferencia por un cambio dinámico y no por un conjunto paramétrico de datos.
- ✓ Una actitud ética hacia las personas es un requisito previo para atraer a buenos empleados.
- ✓ Para tener buenos empleados se debe considerar actitudes personalizadas y estructuradas

2.2.2. Efectos del Clima Organizacional

- a) De acuerdo con el Manual de Organizaciones del Ministerio de Educación (2007, pág.32): "Un ambiente laboral moldea la interacción entre los individuos que lo habitan; así, en una comunidad educativa, los efectos del clima organizacional variarán según":
- a) La excelencia educativa del servicio ofrecido.
 - b) Los obstáculos en la evolución de las interacciones humanas.
 - c) Obstáculos al trazar las metas sugeridas.
 - d) Obstáculos para alcanzar las metas propuestas.



- e) La captura del retrato de los alumnos.
- f) La excelencia en la actuación de los integrantes de la Comunidad Educativa.

b) Fernández, en su obra *Gestión e Investigación Educativa* de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Colombia, cita a Fernández en su obra *Gestión e Investigación Educativa*. Las perspectivas de los expertos sobre las dinámicas laborales que influyen en su rendimiento; es decir, todos los componentes de los procesos de gestión, ya sean formales o informales, que pueden esculpir o desviar su rendimiento laboral. Se descartan los elementos del entorno tangible, ya que ni las estructuras organizativas ni su impacto en la eficiencia han sido verificados.

El entorno laboral es una metáfora que revela dimensiones invisibles, inmateriales y vivenciales que trascienden las cifras. Rodríguez (2007), en la Escuela de Postgrado en Gestión e Investigación Educativa, UNCP: Posee una esencia universal que abarca múltiples facetas internas de la entidad, vivida por todos los actores y que impacta tanto de forma benéfica como adversario. Por fin, resulta vital extraer conclusiones mediante la observación de múltiples factores, tales como:



c) • Las interacciones humanas: Es el arte de tejer y desprender las conexiones entre sus protagonistas. Un ambiente laboral equilibrado fomenta vínculos personales saludables y estos se alimentan mutuamente.

• La implicación activa: Es la amalgama de acciones que permiten a las personas manifestarse y influir en ese componente compartido que compone el universo público.

La importancia de la participación se sostiene en: Considerar la Institución como una edificación de individuos autónomos, quienes al integrarse moldean las reglas que guían su conducta y establecen los derechos y deberes que les corresponden. La edificación de un régimen democrático.

La comunicación impulsa la estructuración, propiciando un intercambio franco y sincero. Saturnino De la Torre, 1998, página 124.

2.2.3. Cultura Organizacional

La cultura de una entidad se compone de un entramado de conductas, valores, reglas, tradiciones, costumbres, rituales, lenguajes, esperanzas y objetivos compartidos que moldean a su equipo y la distinguen de otras entidades semejantes.



En el universo académico, los elementos pueden resumirse en los siguientes elementos:

a) Los fundamentos: Que orientan el funcionamiento de la organización, evidenciándose con nitidez en el Plan Estratégico, los Planes Estratégicos o en cualquier proclamación de principios éticos o valores que los miembros asumen en su existencia en la entidad.

b) Las creencias: El astro rey resplandecía con fervor sobre el firmamento nocturno. El astro monarca brillaba con fervor sobre el firmamento nocturno.

d) La tradición: en ciertos escenarios, nacida de un aporte o un acontecimiento crucial, o de su excelencia adquirida con el tiempo, como el Colegio Guadalupe o la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, que hasta la han convertido en un eslogan publicitario.

Los símbolos: el lenguaje metalingüístico y costumbres particulares, cuentos como el atuendo, la decoración de espacios (oficinas, aulas) y ciertas conductas habituales en ciertos tipos de reuniones.

Como se puede apreciar, estos elementos se forjan a lo largo del tiempo, ya que la cultura no se metamorfosea de inmediato; por lo tanto, una vez alcanzado, es persistente y organizacional, ya sea de manera total o parcial. Es claro que



en grandes entidades, incluso en pequeños grupos, se forjan y coexisten sub culturas, que en ocasiones pueden chocar entre sí.

Los métodos de planificación colaborativa son los que invitan al equipo a participar con entusiasmo en la creación de las tareas. Así que la estructuración de la Institución Educativa conlleva:

- Una armonía de movimientos.
- La ejecución de funciones.
- Compartir metas compartidas.
- La unión del equipo.

En resumen, estos componentes forman parte de la danza organizacional, caracterizan y señalan a la entidad, son compartidos por todos los integrantes y suelen ser preconscientes, aunque alguno de ellos se manifiesta claramente.

2.2.4. Liderazgo:

La predicción de la efectividad del liderazgo en diversos escenarios es un desafío titánico, pues el liderazgo trasciende las palabras y acciones humanas; emerge de dentro y se mantiene constante a través de interacciones fructíferas que emergen de la arquitectura de relaciones de la institución, íntimamente vinculada a las personas.



Aunque los directivos y los educadores frecuentemente subestiman la importancia de la gestión en el ámbito educativo, la mayoría de los escritos sobre el tema subrayan la imperiosa necesidad de una táctica institucional que garantice la excelencia en la enseñanza (Martín-Moreno, 1996; Lorenzo, 2000; Gento, 2001; Álvarez, 2002). En este escenario, López Rupérez (1994) sostiene que la gestión de la excelencia total se sustenta en la columna vertebral, o sea, la gestión.

El maestro, en su papel de líder tanto organizativo como institucional, es el maestro, con su arsenal de experiencias profesionales y técnicas, quien esculpe con precisión la excelencia educativa. Muñoz-Repiso (1995) desvela la importancia de asegurar la presencia de líderes aspirantes y, al mismo tiempo, crear las condiciones para que surjan de las comunidades educativas. Lorenzo Delgado (1997) revela que el liderazgo es un pilar esencial de la organización, el "nombre común" de todos los modelos, y lo describe como el cimiento, la chispa vital y el motor de todos los demás procesos de calidad en la entidad.

La importancia del liderazgo en las organizaciones ha florecido al surgir novedosas ideas y teorías organizativas en el universo científico y académico. En tiempos recientes, dos colosales



facciones han surgido con el propósito de impulsar innovaciones y mejoras en las escuelas, ofreciendo pruebas sobre los factores que impulsan la educación. La renovada perspectiva del liderazgo educativo rompe con los esquemas jerárquicos y verticales de las tradiciones y culturas organizativas pretéritas; las conexiones entre líderes y maestros se metamorfosean en ascendentes, descendentes y laterales, todo ello impulsado por la apuesta por la cooperación y los movimientos de excelencia en las aulas.

En este contexto, el liderazgo se puede concebir como un arte que moldea las acciones de personas o colectivos para lograr metas compartidas en contextos particulares (Canton, 2001).

El arte de liderar con éxito abarca una variedad de ingredientes, tales como la visión, el impulso a los demás, el entusiasmo, el amor, la confianza, la pasión, la obsesión, la coherencia, la escucha activa, el coaching y, en última instancia, la aventura con propósito.

"En este contexto, se anticipa que los líderes venideros en el ámbito educativo cultiven destrezas de liderazgo eficaces, exploren soluciones frescas e innovadoras, garanticen que cada tarea tenga un propósito y que el resultado final sea



relevante para todos los implicados" (Bernal, 2000). Además, otro autor afirma que "la gestión es una danza perpetua de metamorfosis, buscando enriquecer el potencial de sus empleados, potenciando sus habilidades, motivaciones y valores para optimizar el aprendizaje y, en consecuencia, su desempeño venidero" (Grinberg, 1999).

En consecuencia, una gestión eficiente debe instaurar un ambiente que permita una implicación constante, constante y duradera, donde uno no puede quedarse como un espectador pasivo, sino que debe convertirse en un actor dinámico del proceso, lo cual solo es factible cuando el directivo maneja con maestría la danza de la gestión eficaz en su acción.

2.2.5. El liderazgo transformacional

El enfoque de liderazgo transformacional sugerido por Bass (1985) apuesta por la creatividad, la estimulación mental, la habilidad de encender la chispa en los seguidores para que desafíen las expectativas y otorgar significado a cada trayecto y suceso. "El líder despliega una dedicación y atención personalizada, evalúa a cada individuo, llena sus requerimientos y respalda su evolución en un ambiente de armonía y empatía" (Bass, 1994).

La teoría del liderazgo transformador se distingue por estos



elementos fundamentales. De acuerdo con Bass (1985), un líder transformacional posee cuatro rasgos fundamentales en su papel como maestro:

1. Carisma sublime: el líder se comporta de tal manera que sus seguidores le siguen con admiración y ansían replicarlo. El líder se transforma en un espejo idealizado con una fuerza simbólica descomunal. Aunque el líder carismático se presenta como un faro a seguir, se distingue con nitidez por su carácter singular y sus destrezas excepcionales.

El magnetismo es el arte de cautivar, infundir fe e imponer respeto (Bernal, 2000). El maestro debe encender la chispa del entusiasmo, la confianza y el respeto en el equipo, mientras cultiva la lealtad y la confianza, actúa con honradez y coherencia, aprecia su trabajo e incrementa la alegría del equipo. Para los líderes cuya visión y misión brillan con claridad, inspiran respeto, confianza y seguridad, el liderazgo carismático es una brújula vital.

Por tanto, los profesores de esta cualidad (influencia ideal) son capaces de hacer que su personal trabaje más y colabore para lograr un desarrollo y un rendimiento óptimos.



2. Inspiración etérea: El líder forja una perspectiva fascinante y cautivadora para sus seguidores. Asimismo, despliega su perspectiva de manera persuasiva, utilizando tanto palabras como ejemplos. Primero, debe revelar su dedicación y entusiasmo por la visión, con el fin de inspirar y cautivar a los demás (Bass, citado en Bernal, 2000).

En este aspecto, como chispa motivadora, el educador debe encender la chispa del optimismo, el fervor del entusiasmo y una dedicación inquebrantable hacia los objetivos de la entidad. Los líderes deben desentrañar las particularidades de su equipo y enfrentarlas de manera única.

También deben delegar autoridad, proporcionar desarrollo personal, coaching y feedback para aumentar la autoestima y la confianza en sí mismos de sus empleados y lograr así una mayor responsabilidad del personal.

3. Incremento de la mente: El dirigente impulsa innovaciones y alternativas a los desafíos. A la vez, estimula la mente humana, incita a formular preguntas,



desafia la manera de proceder y les concede la oportunidad de equivocarse.

En este sentido, el profesor, en el desempeño de sus tareas, debe promover la estimulación intelectual de sus alumnos, porque una parte esencial de ésta es proporcionar nuevos enfoques a viejos problemas; en otras palabras, el profesor debe hacer hincapié en la inteligencia y la racionalidad para que los trabajadores bajo su autoridad puedan resolver problemas. El objetivo es animar a estos trabajadores a generar nuevas ideas y asumir responsabilidades, ofreciendo así nuevos enfoques de los problemas y facilitando en lugar de imponer (Bernal, 2000).

El responsable de formación debe fomentar la creatividad e insistir en la necesidad de reflexionar y revisar los supuestos subyacentes a los problemas. Deben utilizar la intuición y la lógica para resolver situaciones conflictivas.

Los líderes que encienden la mente de sus empleados cultivarán seguidores que desentrañarán los desafíos empleando sus visiones singulares e innovadoras (Gutiérrez, 2003). En resumen, los seguidores se



transforman en maestros de la resolución de desafíos, ya sea con o sin la guía del líder.

5. Atención personal: El jefe se desempeña como mentor, desatando caminos de aprendizaje y forjando un ambiente de respaldo; es un líder que escucha y domina la delegación y ofrece comentarios positivos a sus colaboradores.

Estos principios proponen que los educadores que lideran en el ámbito educativo deben adoptar este liderazgo, considerando cada comportamiento que define a estos elementos (Bass y Avolio, 1994).

Por ende, la atención personal a cada integrante es crucial, ya que se refiere a una conducta que implica tratar a cada individuo como un ser único y guiarlo.

En resumen, los dirigentes educativos deben encender la chispa del optimismo y el entusiasmo al compartir su visión de un porvenir posible.

El propósito de la formación del responsable de formación es brindar a los empleados bajo su mando respuestas



emocionales que impulsen su desempeño, motivando, inspirando a diario y, especialmente, elevando la autoestima de sus seguidores, cultivando la confianza en sí mismos y brindándoles la certeza de que podrán cumplir con las exigencias establecidas.

Otro autor, como Covey (1997), sostiene que un líder valioso debe desarrollar, como ha dicho Bass (1985), una motivación inspiradora que aumente el optimismo, el entusiasmo y el compromiso.

En el ámbito educativo, los maestros deben mostrar empatía con sus alumnos para impulsar su desempeño, generar motivación, ofrecer estímulos constantes y, principalmente, edificar diariamente la autoconfianza y la fe en su capacidad para superar las expectativas (Lombardi, 2003).

Este innovador enfoque del liderazgo transformacional retrata a los líderes con un enfoque integral, buscando que los líderes proyecten una imagen luminosa en los ojos de sus seguidores, creando expectativas motivadoras, demostrando respeto y confianza, y comportándose de manera que fortalezcan la misión y la visión.



Esta perspectiva sugiere que el liderazgo transformacional es la llave maestra para guiar cualquier entidad. Todas estas perspectivas sugieren que las entidades venideras deben abrazar este enfoque de liderazgo, ya que los individuos contemporáneos demandan de sus líderes atención personal, inspiración, orientación, motivación, y, por encima de todo, comprensión y amor.

De esta manera, "si las instituciones educativas logran avanzar en este sendero, podrán implementar transformaciones en sus estructuras organizativas que durarán y se mantendrán en el tiempo". Así, el liderazgo transformacional emerge como un enfoque crucial en las entidades, ya que impulsa una transformación tangible en la mente y la conducta de los involucrados, y está orientado al crecimiento humano (Gutiérrez, 2003).

Covey (1997) sostiene que "el liderazgo transformacional busca transformar profundamente a individuos y entidades, transformando sus mentes y corazones, expandiendo su visión, intuición y perspicacia, iluminando sus metas, armonizando el comportamiento con las creencias, principios y valores, inspirando un cambio sostenido y revitalizando a los seguidores, ya que el liderazgo transformacional demanda una



visión, iniciativa, paciencia, respeto, perseverancia, valentía y fe". De acuerdo con Covey (1997), "el liderazgo transformador demanda una visión, una iniciativa, una paciencia, un respeto, una tenacidad, un valor y una fe inquebrantable".

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Clima Organizacional:

El ambiente laboral es un puente entre los elementos del sistema y las corrientes motivacionales, manifestándose en conductas que impactan la entidad (como la eficiencia, la felicidad, la rotación).

2.3.2. Conflicto:

hasta qué punto las políticas, procedimientos, códigos de conducta y directrices son incoherentes o no se aplican de forma coherente.

2.3.3. Cooperación:

Los miembros de la empresa consideran que existe un espíritu de ayuda entre la dirección del grupo y los demás empleados.

2.3.4. Desafío:

Es coherente con la forma en que los miembros de la organización afrontan los retos de su trabajo. Se refiere a la medida en que la organización apoya la asunción planificada de riesgos para alcanzar sus objetivos.



2.3.5. Estándares:

Los miembros tomarán nota de la importancia que conceden las organizaciones a las normas de rendimiento.

2.3.6. Estructura:

Representa la percepción del número de normas, procedimientos, formalidades y otras limitaciones a las que se enfrentan los miembros de la organización a la hora de realizar su trabajo, e indica hasta qué punto la organización valora la burocracia, frente a la valoración de un entorno de trabajo suelto, informal y desestructurado.

2.3.7. Identidad:

Es un sentimiento de pertenencia, de ser un miembro valioso del equipo y de ser apreciado. Es un sentimiento de pertenencia a la organización, de ser una parte importante y valiosa del equipo. En términos más generales, es una comprensión de los objetivos personales y organizativos compartidos.

2.3.8. Normas:

Comprender la importancia de los objetivos implícitos y explícitos y de las normas de rendimiento; hacer hincapié en el buen rendimiento; promover los objetivos personales y de grupo.



2.3.9. Relaciones:

Es la percepción que tienen los miembros de su entorno de trabajo, las relaciones sociales entre compañeros y entre jefes y subordinados.

2.3.10. Riesgo:

El papel de los riesgos y los incentivos en la profesión y la organización: ¿es mejor correr riesgos calculados o no correr ningún riesgo?

2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION

2.4.1. Hipótesis general:

- Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Sicuani, 2019.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la estimulación intelectual según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Sicuani.
- Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la motivación inspiracional según la

percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Sicuani.

- Existe una relación directa significativa entre el clima organizacional y la consideración individual según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Sicuani.
- Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la influencia idealizada según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Sicuani.

2.5. VARIABLES:

2.5.1. Definición conceptual:

a) Variable 1:

La atmósfera laboral. "Es la visión que el empleado tiene de su entorno laboral y sus elementos vinculados, tales como las posibilidades de crecimiento individual, la implicación en las tareas asignadas, la supervisión, la obtención de información relacionada con su labor en colaboración con otros colegas y las condiciones de trabajo favorables para su desempeño" (Rodríguez, 1999).

b) Variable 2:

Liderazgo Revolucionario. "Bass (1985) destaca la importancia de cultivar la creatividad, estimular la mente y inspirar a los



seguidores para que superen las expectativas, otorgando significado a cada trayecto y suceso."

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

| Variable | Dimensión | Indicador | Categorías |
|--|--|---|--|
| Variable 1 Clima organizacional | 1.1. Comunicación laborales 1.2. Condiciones laborales 1.3. Involucramiento laboral 1.4. 1.5. Supervisión 1.6. Realización personal | 1.6.1. Dedarrollo érspm | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| Variable 2 Liderazgo transformacional | 2.1. relación idealizada 2.2. Consideración y estimulación 2.3. motivación | 2.1.1. Expresa en todo momento sus valores y creencias resaltantes. 2.1.2. Demuestra objetividad en sus acciones. 2.1.3. Demuestra respeto a sus docente 2.1.4. Fomenta la importancia de la misión compartida. 2.1.5. Comparten riesgos en las decisiones tomadas. 2.2.1. Dirige el futuro de forma optimista. 2.2.2. Entusiasma metas a lograr 2.2.3. Construye una visión motivante. 2.2.4. Expresa confianza de alcanzar las metas. 2.2.5. Promueve la autoestima docente 2.3.1. Evalúa las creencias y supuestos apropiadamente. 2.3.2. Resuelve problemas de forma distinta. 2.3.3. Visualiza los problemas de distintos puntos de vista. 2.3.4. Sugiere la innovación Laboral. 2.3.5. Evalúa consecuencias adoptadas | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |



- 2.4.1. Dedicar tiempo a enseñar y orientar.
 - 2.4.2. Tratar a las personas como seres individuales.
 - 2.4.3. Considerar las necesidades, habilidades y aspiraciones de los docentes.
 - 2.4.4. Desarrollar fortalezas de los docentes.
 - 2.4.5. Establecer relaciones personales
-



CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio utiliza un enfoque cuantitativo. Como señala Sánchez (1998, p. 25): "Es un camino que se sigue a través de una serie de actividades y reglas predeterminadas que permiten alcanzar el resultado previsto. En este sentido, todo cálculo humano consiste en elegir el camino más educado y factible hacia la meta. El método también puede considerarse un procedimiento exploratorio destinado a resolver un conjunto de problemas desconocidos basándose en el razonamiento lógico. En otras palabras, un método es una forma sistematizada de pensamiento reflexivo que nos permite llevar a cabo un proceso científico de investigación."

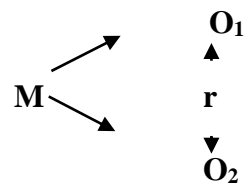
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Oseda (2008, p. 117), "este tipo de investigación es fundamental porque no tiene como objetivo la aplicación

inmediata de los conocimientos adquiridos, sino el desarrollo teórico para el avance de la ciencia, sin ningún interés directo en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas".

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

La estructura general es descriptivo-correlativa. Según Sánchez (1998, p. 79), "el propósito de la investigación descriptiva correlacional es determinar la relación entre dos o más variables de interés para los individuos de una misma muestra o determinar la relación entre dos fenómenos o acontecimientos de interés". El reglamento es el siguiente:



Donde: M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1.

O₂ = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. La Población:

De acuerdo con Oseda (2008, p. 120), "una comunidad es un grupo de personas que comparten al menos una característica común, como la ciudadanía, la asociación

voluntaria o la raza, la inscripción en la misma universidad, entre otros elementos comunes".

En el caso de nuestro estudio, la población incluye 383 profesores de secundaria de la región de Sicuani en 2019.

Tabla 1

Numero de directores y docentes por institución educativa publica secundaria en el distrito de Sicuani, 2019

| Instituciones Educativas | Directores y Docentes |
|---------------------------------------|-----------------------|
| El Amauta | 38 |
| Julio Alberto Ponce Antune de Mayollo | 60 |
| Mateo Pumacahua | 110 |
| Inmaculada Concepción | 70 |
| Gaona Cisneros | 15 |
| Integrado Techo obrero | 15 |
| Técnico agropecuario | 40 |
| Walter Peñaloza | 20 |
| Bolivariano | 15 |
| Total | 383 |

3.4.2. Muestra:

Según William Pacori (2008, p. 86), se decidió "extraer una muestra probabilística estratificada para distribuir de manera equitativa en cada Institución educativa secundaria pública en el año escolar 2019 en Marangani, utilizando el método de Fisher con un 40%", empleando la siguiente formulada.

$$n = \frac{383 \times 40\%}{100\%} = 152$$

Solución para los estratos:

• Se calcula
$$n_i = \frac{n * N_i}{N}$$

Dónde:

E_i = Numero de estratos

n_i = Tamaño de muestra a tomas del (E_i)

N_i = Tamaño del estrato

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño de la población

Tabla 2

Muestra de estudio por institución educativa publica secundaria o estrato de la ciudad de Marangani, 2019

| Instituciones Educativas | Total, de cada Estrato N_i | Muestra de los Estratos $n_i = \frac{n * N_i}{N}$ |
|---------------------------------------|---------------------------------|--|
| El Amuta | 38 | 15 |
| Julio Alberto Ponce Antune de Mayollo | 60 | 24 |
| Mateo Pumacahua | 110 | 43 |
| Inmaculada Concepción | 70 | 28 |
| Gaona Cisneros | 15 | 6 |
| Integrado Techo obrero | 15 | 6 |
| Técnico agropecuario | 40 | 16 |
| Walter Peñaloza | 20 | 8 |
| Bolivariano | 15 | 6 |
| Total | N = 383 | n = 152 |

La selección de 152 unidades de estudio se realiza mediante un método de muestreo aleatorio.



3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas

- **Encuesta.** - es una técnica utilizada a menudo en la investigación educativa como medio para obtener datos o información sobre un problema concreto que sólo pueden proporcionar los propios participantes.

Instrumentos

- **Cuestionarios.** - Es un instrumento cuya construcción consiste en la formulación escrita de preguntas de acuerdo a los objetivos e indicadores de la variable independiente de manera ordenada, las preguntas a formular pueden ser abiertas o cerradas de acuerdo a las características demográficas, validadas por el alfa de Cronbach.

| Técnicas | Instrumentos | Datos a observar |
|-----------------|---|---|
| Encuesta | Cuestionario de encuesta sobre el clima organizacional | La descripción de los niveles de clima organizacional de las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Moquegua. |
| Encuesta | Cuestionario de encuesta sobre el liderazgo transformacional. | La descripción de las dimensiones del liderazgo transformacional de las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Moquegua. |

3.6. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

3.6.1. Valides del instrumento

En cuanto a la validez de una medida del instrumento, nos basamos en Bernal (2006), quien afirma que "una medida es válida cuando mide lo que pretende medir" (p. 214).

La prueba piloto se aplicó a una muestra de 20 unidades de investigación.

Tabla 3

Validación de constructo del cuestionario sobre clima organizacional mediante ítem – total con la correlación de Pearson.

| Ítem | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---------|--|---|--|---|
| Item_1 | 54,25 | 63,461 | ,281 | ,717 |
| Item_2 | 54,10 | 61,042 | ,617 | ,704 |
| Item_3 | 54,35 | 62,450 | ,274 | ,829 |
| Item_4 | 54,00 | 62,316 | ,403 | ,712 |
| Item_5 | 53,85 | 58,661 | ,718 | ,888 |
| Item_6 | 54,05 | 61,208 | ,581 | ,795 |
| Item_7 | 53,80 | 63,747 | ,362 | ,874 |
| Item_8 | 54,05 | 60,471 | ,475 | ,798 |
| Item_9 | 54,15 | 61,187 | ,627 | ,974 |
| Item_10 | 54,20 | 65,011 | ,238 | ,888 |
| Item_11 | 54,15 | 61,503 | ,458 | ,799 |
| Item_12 | 54,15 | 63,713 | ,270 | ,797 |
| Item_13 | 54,40 | 67,200 | -,006 | ,827 |
| Item_14 | 54,20 | 61,116 | ,576 | ,815 |
| Item_15 | 54,40 | 63,516 | ,234 | ,900 |
| Item_16 | 54,45 | 65,629 | ,106 | ,794 |
| Item_17 | 54,10 | 60,305 | ,498 | ,817 |
| Item_18 | 54,15 | 64,134 | ,268 | ,817 |
| Item_19 | 54,40 | 62,125 | ,246 | ,882 |
| Item_20 | 54,15 | 60,156 | ,276 | ,795 |

Nota: Instrumento de recolección

Tabla 4

Validación de constructo del cuestionario sobre liderazgo transformacional mediante ítem – total con la correlación de Pearson.

| Ítem | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-------|--|---|--|---|
| P_1u | 44,75 | 36,421 | ,218 | ,842 |
| P_2u | 44,90 | 34,303 | ,479 | ,824 |
| P_3u | 44,70 | 33,608 | ,386 | ,929 |
| P_4u | 44,85 | 37,566 | ,061 | ,752 |
| P_5u | 44,65 | 32,642 | ,554 | ,714 |
| P_6u | 45,05 | 34,305 | ,457 | ,855 |
| P_7u | 45,10 | 35,187 | ,413 | ,789 |
| P_8u | 44,85 | 33,671 | ,444 | ,894 |
| P_9u | 45,00 | 35,250 | ,419 | ,759 |
| P_10u | 44,85 | 35,882 | ,262 | ,758 |
| P_11u | 45,10 | 34,305 | ,457 | ,745 |
| P_12u | 44,70 | 35,274 | ,263 | ,799 |
| P_13u | 44,85 | 38,239 | -,365 | ,762 |
| P_14u | 44,65 | 34,976 | ,454 | ,876 |
| P_15u | 45,05 | 35,839 | ,212 | ,876 |
| P_16u | 45,10 | 37,042 | ,097 | ,843 |
| P_17u | 44,85 | 33,397 | ,345 | ,954 |
| P_18u | 45,00 | 36,421 | ,248 | ,845 |
| P_19u | 44,85 | 37,187 | ,073 | ,754 |
| P_20u | 45,10 | 34,225 | ,547 | ,675 |

Nota: Instrumento de recolección

En función a esta variable se desarrollo el constructo de Pearson mediante prueba de suma de ítems, que nos da la facilidad e eliminar algunas preguntas del instrumento en relación a la valides y la fiabilidad de interior si el alfa de Cronbach suera el 0,700 lo que puede mejorar en la estructura de las preguntas que están en el interior del instrumento de la investigación.

Tabla 5

Validación del instrumento por medio de juicio de expertos.

| Experto | Instrumento | Porcentaje de evaluación |
|-------------------------------|----------------------|--------------------------|
| Dr. Edward Rodríguez Cárdenas | Desempleo docente | 96 |
| Mg. Mauro Coarite Mamani | Monitoreo pedagógico | 96 |
| Total | | 96 |

Nota: Instrumento de validación

La validez de los instrumentos utilizados se evaluó mediante una técnica de expertos:

3.6.2. Confiabilidad

Según Bernal (2006), la fiabilidad de un instrumento que tiene su base y: "se refiere a la consistencia de los resultados obtenidos por los mismos individuos cuando son evaluados en diferentes ocasiones utilizando los mismos cuestionarios" (p. 214).

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para los instrumentos de recolección de datos.

| Instrumento | Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|----------------------------|------------------|-----------------|
| Clima organizacional | 0,820 | 20 |
| Liderazgo transformacional | 0.746 | 20 |

Nota: Instrumento de recolección
Elaboración: Propia



En la tabla 8 se detalla la validez y confiabilidad de los instrumentos evaluados según el alfa de Cronbach. Para la variable liderazgo transformacional, el valor de 0,820 representa un 82% de confiabilidad, mientras que para la variable clima organizacional, el valor de 0,746 representa un 74,6% de confiabilidad.

3.7. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Tras delinear los criterios teóricos y trazar el plan de estudio, es crucial delinear los métodos de recolección de información para crear herramientas que permitan extraer los de la realidad. Un artilugio de recolección de datos es cualquier herramienta que un científico emplea para sumergirse en los misterios y desentrañar sus secretos.

Cada herramienta posee dos facetas distintivas:

- Método: se refiere a las herramientas que empleamos para aproximarnos a la verdad (observación, conversación).
- Contenido: se manifiesta mediante la descripción de los datos que debemos reunir. Se trata de un conjunto de ítems que no son más que métricas que permiten evaluar variables, pero que ahora se presentan como interrogantes, observaciones y datos documentados.



El instrumento es una sinfonía de estudios previos: condensa la influencia del marco teórico en la selección de indicadores y, por ende, en las variables y conceptos empleados, además de desentrañar el diseño particular que se ha adoptado para este estudio. La correcta disposición de los métodos de recolección de información facilitará que el análisis alcance la armonía esencial entre la teoría y la realidad.

De acuerdo con el itinerario investigativo, la estadística se erige como un arte científico de recolección, organización, exposición, análisis e interpretación de información, facilitando la obtención de conclusiones sólidas y decisiones fundamentadas en estos estudios, ejecutados utilizando las técnicas y herramientas señaladas.

3.8. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

En el viaje de la investigación, el tratamiento y la interpretación de datos, la estadística emerge como el arte científico que nos guía a recolectar, organizar, presentar, analizar y descifrar datos, logrando así conclusiones sólidas y decisiones fundamentadas en estos estudios. Los datos se manejan con la magia del SPSS V25.0.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Este capítulo sintetiza y revela los hallazgos del escrutinio estadístico de los datos recolectados mediante los métodos de recolección, empleando el cuestionario sobre el entorno institucional y el aprendizaje.

Los resultados se despliegan siguiendo el método de análisis y estadística, siguiendo el protocolo de verificación de hipótesis, y se despliegan en tablas y gráficos en sintonía con las metas establecidas.

4.2. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Tabla 7

Clima organizacional y liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani, 2019.

| Clima Organizacional | Liderazgo Transformacional | | | | | |
|----------------------|----------------------------|------|----------|------|-------|-------|
| | Negativo | | Positivo | | Total | |
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Malo | 30 | 19.7 | 24 | 15.8 | 54 | 35.5 |
| Regular | 18 | 11.8 | 37 | 24.3 | 55 | 36.2 |
| Bueno | 10 | 6.6 | 33 | 21.7 | 43 | 28.3 |
| Total | 58 | 38.2 | 94 | 61.8 | 152 | 100.0 |

Nota: Instrumentos de recolección de datos

En la tabla 7, se observa los resultados del clima organizacional y el liderazgo transformacional, de un total de 152 unidades analizadas, se ha encontrado que el 36.2% manifiesta regular la relación entre el clima organizacional, seguidamente el 35.5% deduce mala relación con el clima organizacional, por último, el 28.3% manifiesta que tiene buena relación dentro del clima organizacional.

De 55 estudios realizados sobre el entorno laboral estable, el 24.3% revela una conexión positiva entre el liderazgo transformacional, mientras que el 11.58% revela una conexión negativa. Posteriormente, de 54 estudios

realizados sobre el entorno laboral adverso, el 19.7% revela una conexión negativa con el liderazgo transformacional. Finalmente, de 43 estudios realizados sobre el entorno laboral positivo, el 21,7% revela una conexión positiva con el liderazgo transformacional.

Figura 1:

Clima organizacional y liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani. 2019.

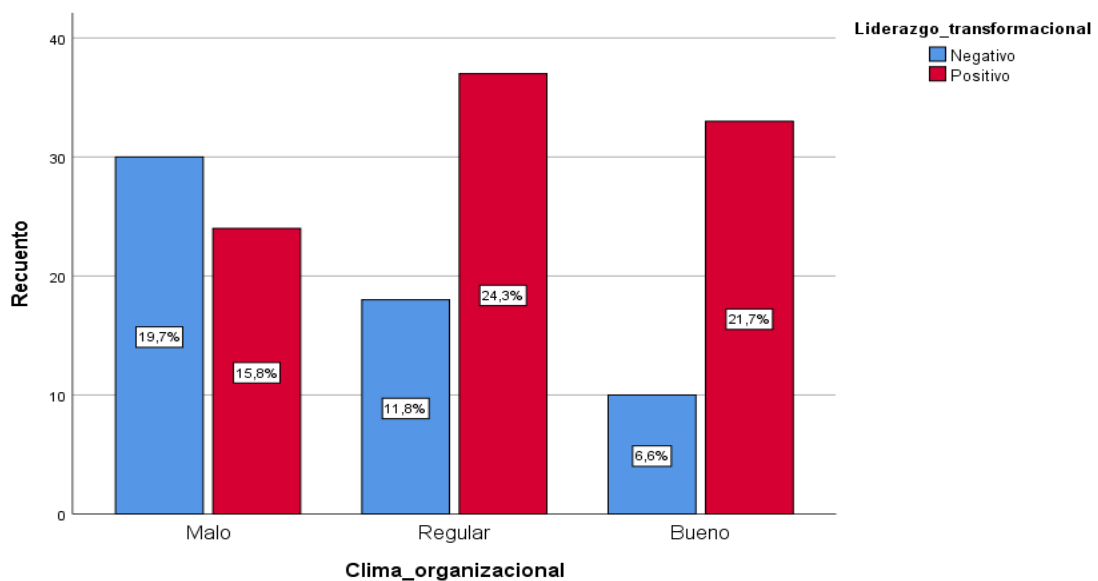


Tabla 8

Prueba chi-cuadrado para el clima organizacional y el liderazgo transformacional.

| | Valor | GL | NS |
|----------------|--------|----|-------|
| Chi – Cuadrado | 11.660 | 2 | 0.003 |
| Muestra | 152 | | |

Nota: Instrumentos de recolección de datos

En la tabla 8, la prueba estadística Chi - Cuadrado = 11.660, superando a la chi tabulada = 9.49, revelando un nivel de significancia exacta de $p = 0.003$, inferior al valor de significancia probable de 0.05 y con 4 grados de libertad,

revelando así una conexión entre el ambiente laboral y el liderazgo en las Instituciones Educativas Públicas de secundaria del Distrito de Sicuani, 2019.

Tabla 9

Clima organizacional y la relación idealizada en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani, 2019.

| Clima Organizacional | Relación Idealizada | | | | | |
|----------------------|---------------------|------|----------|------|-------|-------|
| | Negativo | | Positivo | | Total | |
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Malo | 23 | 15.1 | 31 | 15.8 | 54 | 35.5 |
| Regular | 15 | 9.9 | 40 | 24.3 | 55 | 36.2 |
| Bueno | 7 | 4.6 | 36 | 21.7 | 43 | 28.3 |
| Total | 45 | 29.6 | 107 | 61.8 | 152 | 100.0 |

Nota: Instrumentos de recolección de datos

En la tabla 9, se observa los resultados del clima organizacional y la relación idealizada, de un total de 152 unidades analizadas, se ha encontrado que el 36.2% manifiesta regular la relación entre el clima organizacional, seguidamente el 35.5% deduce mala relación con el clima organizacional, por último, el 28.3% manifiesta que tiene buena relación dentro del clima organizacional.

De 55 estudios realizados sobre el entorno laboral estable, el 26.3% revela una conexión positiva con la idealización, mientras que el 9.9% revela una

conexión negativa; luego, de 54 estudios realizados sobre el entorno laboral adverso, el 20.4% revela una conexión positiva con la idealizada, mientras que el 4.6% revela una conexión negativa.

Figura 2:

Clima organizacional y la relación idealizada en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani. 2019.

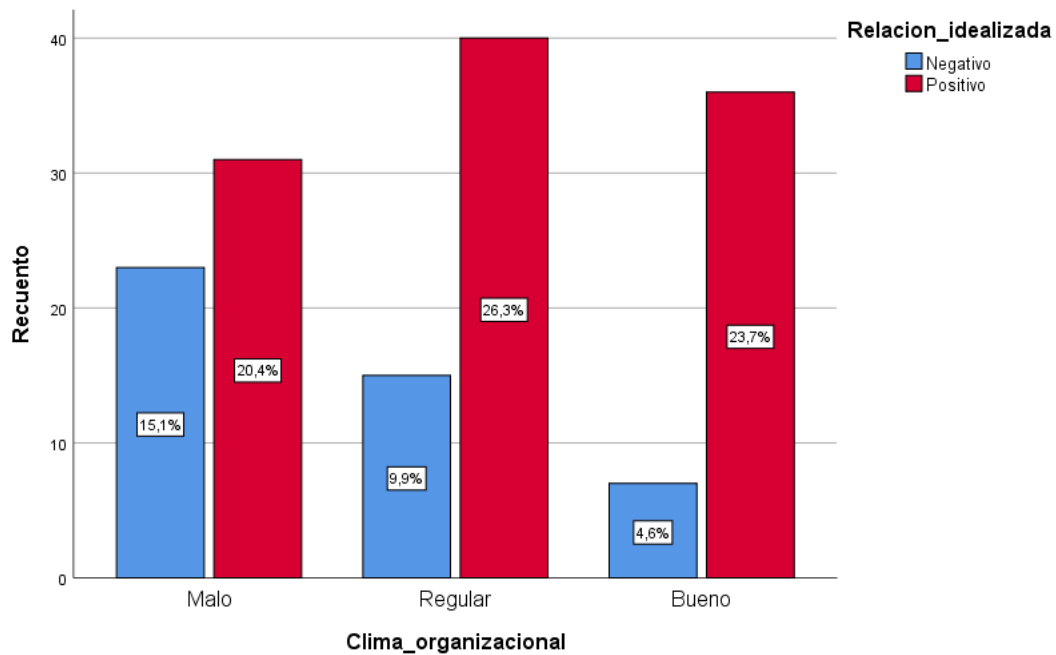


Tabla 10

Prueba chi-cuadrado para el clima organizacional y la relación idealizada

| | Valor | GL | NS |
|----------------|-------|----|-------|
| Chi – Cuadrado | 8.178 | 2 | 0.017 |
| Muestra | 152 | | |

Nota: Instrumentos de recolección de datos

En la tabla 10, se observa que la prueba estadística Chi - Cuadrado = 8.178 supera la prueba chi tabulada = 9.49, revelando un nivel de significancia exacta de $p = 0.017$, inferior al valor de significancia probable de 0.05, con 4

grados de libertad, revelando así que el clima organizacional y la relación idealizada están entrelazados. 2020.

Tabla 11

Clima organizacional y la consideración de estimulación en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani, 2019.

| Clima Organizacional | Consideración de Estimulación | | | | | |
|----------------------|-------------------------------|------|----------|------|-------|-------|
| | Negativo | | Positivo | | Total | |
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Malo | 29 | 19.1 | 25 | 16.4 | 54 | 35.5 |
| Regular | 12 | 7.9 | 43 | 28.3 | 55 | 36.2 |
| Bueno | 12 | 7.9 | 31 | 20.4 | 43 | 28.3 |
| Total | 53 | 34.9 | 99 | 65.1 | 152 | 100.0 |

Nota: Instrumentos de recolección de datos

En la tabla 11, se observa los resultados del clima organizacional y la consideración de estimulación, de un total de 152 unidades observadas, se ha encontrado que el 36.2% manifiesta regular la relación entre el clima organizacional, seguidamente el 35.5% deduce mala relación con el clima organizacional, por último, el 28.3% manifiesta que tiene buena relación dentro del clima organizacional.

De 55 unidades observadas respecto del clima organizacional regular, en ello se muestra que el 28.3% manifiesta que entre la consideración de estimulación tiene una relación positiva, el 7.9% presentan una relación negativa; seguidamente de 54 unidades observadas con referencia al clima

organizacional malo, el 19.1% manifiesta que tiene una relación entre la consideración de estimulación negativa, y el 16.4% manifiesta que tiene una relación positiva; posteriormente de 43 unidades observadas respecto al clima organizacional bueno, el 20.4% manifiesta que tiene una relación positiva entre la consideración de estimulación, finalmente el 7.9% manifiesta que tiene una relación negativa entre la consideración de estimulación.

Figura 3:

Clima organizacional y la consideración de estimulación en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani. 2019.

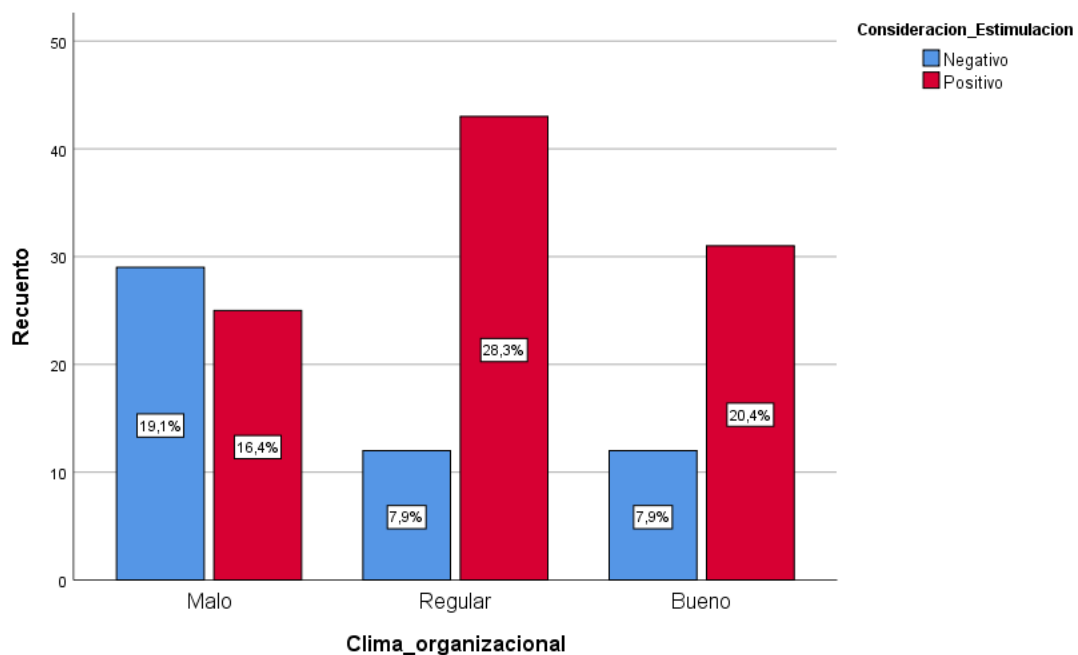


Tabla 12

Prueba chi-cuadrado para el clima organizacional y la consideración de estimulación

| | Valor | GL | NS |
|----------------|--------|----|-------|
| Chi – Cuadrado | 13.478 | 2 | 0.001 |
| Muestra | 152 | | |

Nota: Instrumentos de recolección de datos

En la tabla 12, la prueba estadística Chi - Cuadrado = 13.478, superando a la chi tabulada = 9.49, revelando un nivel de significancia exacta de $p = 0.001$, inferior al valor de significancia probable de 0.05, con 4 grados de libertad, revelando así una conexión entre el ambiente laboral y la estimulación en las escuelas públicas de secundaria del Distrito de Sicuani, 2019.

Tabla 13

Clima organizacional y la motivación en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani, 2019.

| Clima Organizacional | Motivación | | | | | |
|----------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|--------------|
| | Negativo | | Positivo | | Total | |
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Malo | 31 | 20.4 | 23 | 15.1 | 54 | 35.5 |
| Regular | 13 | 8.6 | 42 | 27.6 | 55 | 36.2 |
| Bueno | 8 | 5.3 | 35 | 23.0 | 43 | 28.3 |
| Total | 52 | 34.2 | 100 | 65.8 | 152 | 100.0 |

Nota: Instrumentos de recolección de datos



En la tabla 13, se observa los resultados del clima organizacional y la motivación, de un total de 152 unidades analizadas, se ha encontrado que el 36.2% manifiesta regular la relación entre el clima organizacional, seguidamente el 35.5% deduce mala relación con el clima organizacional, por último, el 28.3% manifiesta que tiene buena relación dentro del clima organizacional.

De 55 unidades observadas respecto del clima organizacional regular, en ello se muestra que el 27.6% manifiesta que entre la motivación tiene una relación positiva, el 8.6% presentan una relación negativa; seguidamente de 54 unidades observadas con referencia al clima organizacional malo, el 20.4% manifiesta que tiene una relación negativa entre la motivación, y el 15.1% manifiesta que tiene una relación positiva; posteriormente de 43 unidades observadas respecto al clima organizacional bueno, el 23.0% manifiesta que entre la motivación tiene una relación positiva, finalmente el 5.3% manifiesta que tiene una relación negativa entre la motivación.

Figura 4:

Clima organizacional y la motivación en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani. 2019.

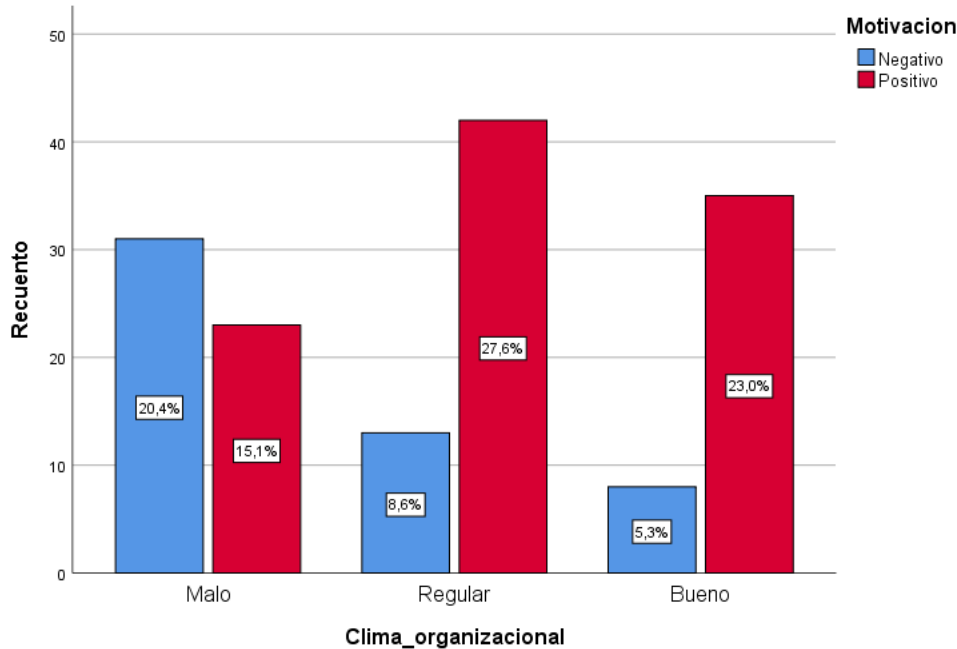


Tabla 14

Prueba chi-cuadrado para el clima organizacional y la motivación

| | Valor | GL | NS |
|----------------|-------|----|-------|
| Chi – Cuadrado | 20296 | 2 | 0.000 |
| Muestra | 152 | | |

Nota: Instrumentos de recolección de datos

En la tabla 14, la prueba estadística Chi - Cuadrado = 20.296 supera la prueba chi tabulada = 9.49, revelando un nivel de significancia exacta de $p = 0.000$, inferior al valor de significancia probable de 0.05 y con 4 grados de libertad, revelando así una conexión entre el ambiente laboral y la motivación en las escuelas públicas de secundaria del Distrito de Sicuani, 2019.

Tabla 15

Realización personal y el liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani, 2019.

| Realización Personal | Liderazgo Transformacional | | | | | |
|----------------------|----------------------------|------|----------|------|-------|-------|
| | Negativo | | Positivo | | Total | |
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Malo | 30 | 19.7 | 26 | 17.1 | 56 | 36.8 |
| Regular | 20 | 13.2 | 36 | 23.7 | 56 | 36.8 |
| Bueno | 8 | 5.3 | 32 | 21.1 | 40 | 26.3 |
| Total | 58 | 38.2 | 94 | 61.8 | 152 | 100.0 |

Nota: Instrumentos de recolección de datos

En la tabla 15, se observa los resultados de la realización personal y el liderazgo transformacional, de un total de 152 unidades observadas, se ha encontrado que el 36.8% manifiesta una relación mala entre la realización personal, seguidamente el 36.8% deduce una relación regular con la realización personal, por último, el 26.3% reporta que tiene buena relación entre la realización personal.

De 56 estudios realizados sobre la realización personal deficiente, el 19.7% revela una conexión negativa con el liderazgo transformacional, mientras que un 13.2% revela una conexión positiva. Posteriormente, de 40 estudios realizados sobre la realización personal regular, el 23.7% revela una conexión positiva con el liderazgo transformacional, y un 5.3% revela una conexión negativa.

Figura 5:

Realización personal y el liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani. 2019.

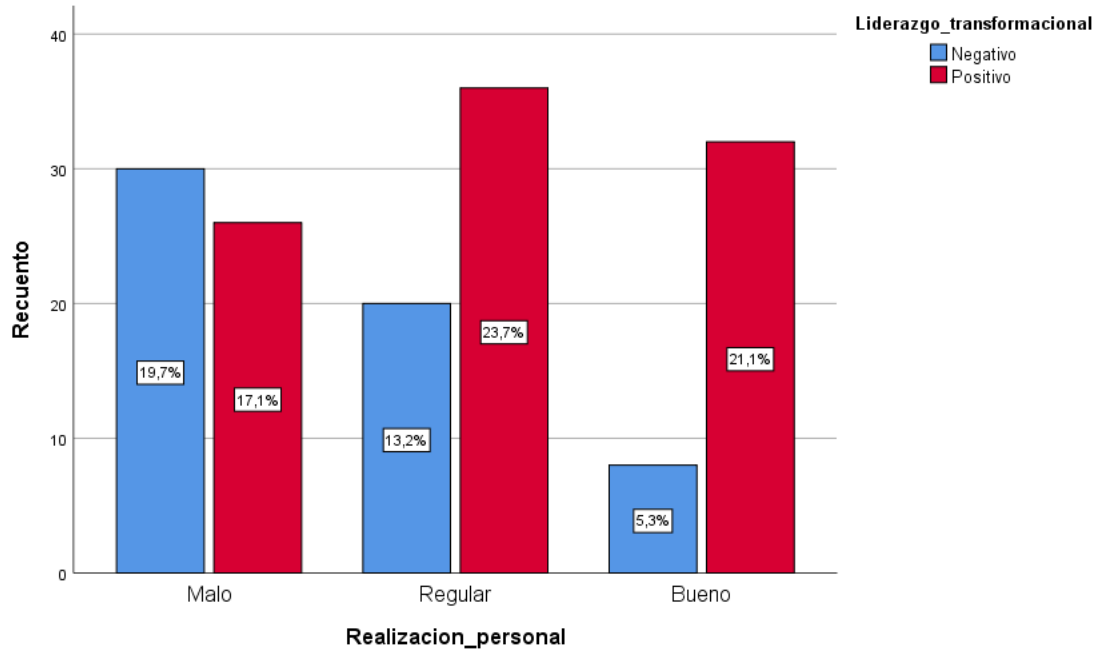


Tabla 16

Prueba chi-cuadrado para la realización personal y el liderazgo transformacional

| | Valor | GL | NS |
|----------------|--------|----|-------|
| Chi – Cuadrado | 11.369 | 2 | 0.003 |
| Muestra | 152 | | |

Nota: Instrumentos de recolección de datos

En la tabla 16, se observa la prueba estadística Chi - Cuadrado = 11.369, superior a la prueba chi tabulada = 9.49, lo que nos permite determinar que la realización personal y el liderazgo transformacional están entrelazados en las Instituciones Educativas Públicas de secundaria del Distrito de Sicuani, 2019.

Tabla 17

Involucramiento laboral y el liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani, 2019.

| Involucramiento Laboral | Liderazgo Transformacional | | | | | |
|-------------------------|----------------------------|------|----------|------|-------|-------|
| | Negativo | | Positivo | | Total | |
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Malo | 29 | 19.1 | 26 | 17.1 | 55 | 36.2 |
| Regular | 19 | 12.5 | 41 | 27.0 | 60 | 39.5 |
| Bueno | 10 | 6.6 | 27 | 17.8 | 37 | 24.3 |
| Total | 58 | 38.2 | 94 | 61.8 | 152 | 100.0 |

Nota: Instrumentos de recolección de datos

En la tabla 17, se observa los resultados del involucramiento y el liderazgo transformacional, de un total de 152 unidades analizadas, se ha encontrado que el 39.5% manifiesta una relación regular entre el involucramiento laboral, seguidamente el 36.2% deduce una relación mala con el involucramiento laboral, por último, el 24.3% reporta que tiene una buena relación entre el involucramiento laboral.

De 60 estudios realizados sobre el compromiso laboral habitual, se revela que un 27.0% señala una conexión favorable con el liderazgo transformacional, mientras que un 17.8% señala una conexión positiva; luego, de 55 estudios sobre el desempeño laboral deficiente, el 19.1% revela una conexión negativa, mientras que un 6.6% revela una conexión positiva.

Figura 6:

Involucramiento laboral y el liderazgo en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani. 2019.

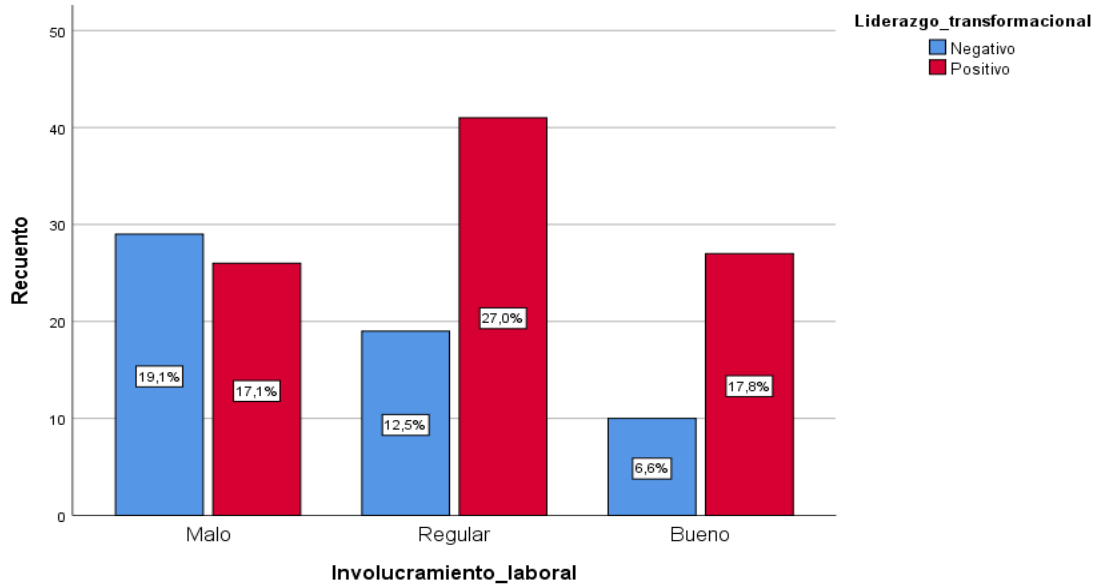


Tabla 18

Prueba chi-cuadrado para el involucramiento laboral y el liderazgo transformaciona

| | Valor | GL | NS |
|----------------|-------|----|-------|
| Chi – Cuadrado | 7.961 | 2 | 0.019 |
| Muestra | 152 | | |

Nota: Instrumentos de recolección de datos

En la tabla 18, se muestra la prueba estadística Chi - Cuadrado = 7.961, superior a la prueba chi tabulada = 9.49, revelando un nivel de significancia exacta de $p = 0.019$, inferior al valor de significancia probable de 0.05, con 4 grados de libertad, revelando así una conexión entre el compromiso laboral y el liderazgo transformador en las escuelas públicas de secundaria del Distrito de Sicuani, 2019.

Tabla 19

Supervisión y el liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani, 2019.

| Supervisión | Liderazgo Transformacional | | | | | |
|----------------|----------------------------|------|----------|------|-------|-------|
| | Negativo | | Positivo | | Total | |
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Malo | 28 | 18.4 | 24 | 15.8 | 52 | 34.2 |
| Regular | 17 | 11.2 | 35 | 23.0 | 52 | 34.2 |
| Bueno | 13 | 8.6 | 35 | 23.0 | 48 | 31.6 |
| Total | 58 | 38.2 | 94 | 61.8 | 152 | 100.0 |

Nota: Instrumentos de recolección de datos

En la tabla 19, se observa los resultados de supervisión y el liderazgo transformacional, de un total de 152 unidades observadas, se ha encontrado que el 34.2% manifiesta una mala relación entre la supervisión, seguidamente el 34.2% deduce una relación regular con la supervisión, por último, el 31.6% manifiesta que tiene buena relación entre la supervisión.

De 52 unidades analizadas respecto de la supervisión mala, en ello se muestra que el 18.4% manifiesta que entre el liderazgo transformacional tiene una relación negativa, y el 15.8% presenta una relación positiva; seguidamente de 52 unidades observadas con referencia a la supervisión regular, el 23.0% manifiesta que tiene una relación positiva entre el liderazgo

transformacional, y el 11.2% manifiesta que tiene una relación negativa; posteriormente de 48 unidades observadas respecto a la supervisión, el 23.0% manifiesta que tiene una relación positiva entre el liderazgo transformacional, finalmente el 8.6% presenta que tiene una relación negativa entre el liderazgo transformacional.

Figura 7:

Supervisión y el liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani. 2019.

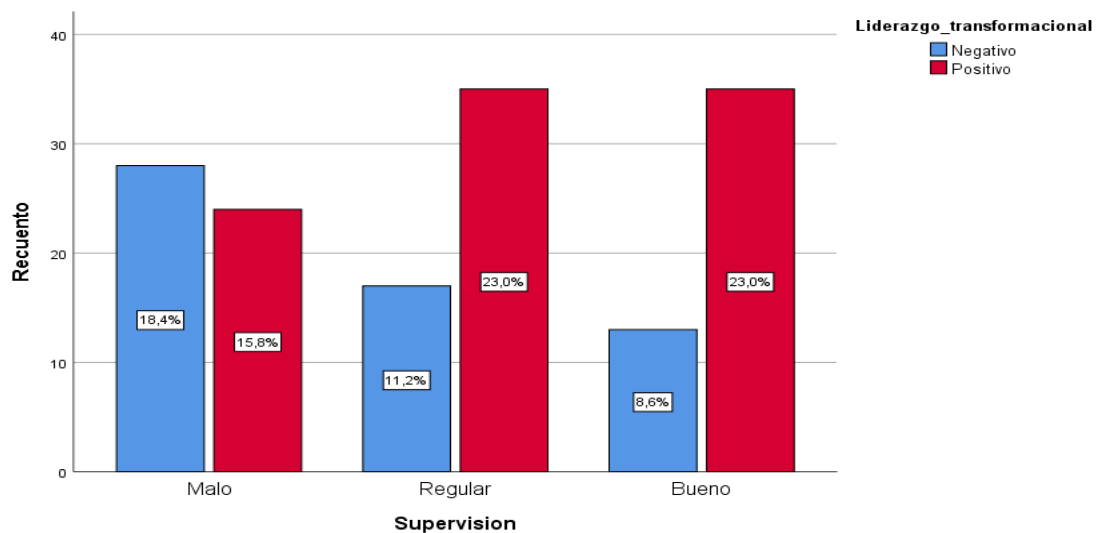


Tabla 20

Prueba chi-cuadrado para la supervisión y el liderazgo transformacional

| | Valor | GL | NS |
|----------------|-------|----|-------|
| Chi – Cuadrado | 8.577 | 2 | 0.014 |
| Muestra | 152 | | |

Nota: Instrumentos de recolección de datos

En la tabla 20, la prueba estadística Chi - Cuadrado = 8.577, superando a la chi tabulada = 9.49, revelando un nivel de significancia exacta de $p = 0.014$,

inferior al valor de significancia probable de 0.05, con 4 grados de libertad, revelando así una conexión entre la supervisión y el liderazgo transformacional en las escuelas públicas de secundaria del Distrito de Sicuani, 2019.

Tabla 21

Comunicación y el liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani, 2019.

| Comunicación | Liderazgo Transformacional | | | | | |
|----------------|----------------------------|------|----------|------|-------|-------|
| | Negativo | | Positivo | | Total | |
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Malo | 22 | 14.5 | 25 | 16.4 | 47 | 30.9 |
| Regular | 24 | 15.8 | 31 | 20.4 | 55 | 36.2 |
| Bueno | 12 | 7.9 | 38 | 25.0 | 50 | 32.9 |
| Total | 58 | 38.2 | 94 | 61.8 | 152 | 100.0 |

Nota: Instrumentos de recolección de datos

En la tabla 21, se observa los resultados de la comunicación y el liderazgo transformacional, de un total de 152 unidades observadas, se ha encontrado que el 36.2% manifiesta una relación regular entre la comunicación, seguidamente el 32.9% deduce una buena relación con la comunicación, por último, el 30.9% reporta que tiene mala relación entre la comunicación.

De 55 estudios realizados sobre la comunicación habitual, se revela que un 20.4% señala una conexión positiva entre el liderazgo transformacional, mientras que un 7.9% señala una conexión negativa. Posteriormente, de 50 estudios sobre la comunicación excelente, el 25.0% señala una conexión positiva, mientras que un 14.5% revela una conexión negativa.

Figura 8:

Comunicación y el liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani. 2019.

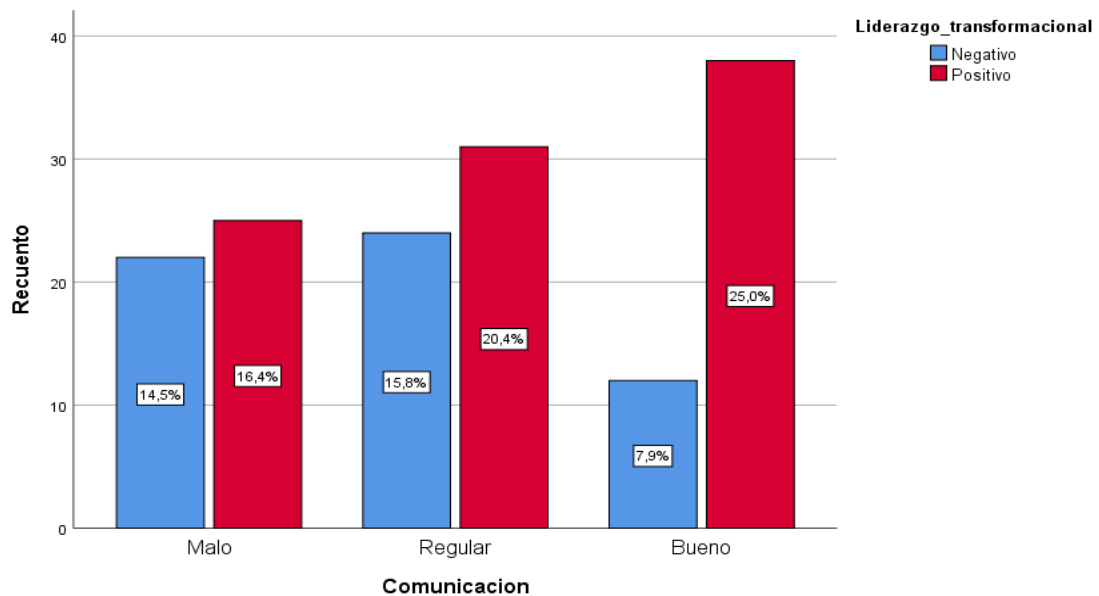


Tabla 22

Prueba chi-cuadrado para la comunicación y el liderazgo transformacional

| | Valor | GL | NS |
|----------------|-------|----|-------|
| Chi – Cuadrado | 6.437 | 2 | 0.040 |
| Muestra | 152 | | |

Nota: Instrumentos de recolección de datos

En la tabla 22, se revela la prueba estadística Chi - Cuadrado = 6.437, superior a la chi tabulada = 9.49, lo que nos permite determinar que la comunicación y el liderazgo transformacional están entrelazados en las

Instituciones Educativas Públicas de secundaria del Distrito de Sicuani, 2019.

Tabla 23

Condiciones laborales y el liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani, 2019.

| Condiciones Laborales | Liderazgo Transformacional | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|------|----------|------|-------|-------|
| | Negativo | | Positivo | | Total | |
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Malo | 28 | 18.4 | 28 | 18.4 | 56 | 36.8 |
| Regular | 20 | 13.2 | 31 | 20.4 | 51 | 33.6 |
| Bueno | 10 | 6.6 | 35 | 23.0 | 45 | 29.6 |
| Total | 58 | 38.2 | 94 | 61.8 | 152 | 100.0 |

Nota: Instrumentos de recolección de datos

En la tabla 23, se observa los resultados de las condiciones laborales y el liderazgo transformacional, de un total de 152 unidades observadas, se ha encontrado que el 36.8% manifiesta una relación mala entre las condiciones laborales, seguidamente el 33.6% deduce una relación regular con las condiciones laborales, por último, el 29.6% manifiesta que tiene buena relación entre las condiciones laborales.

De 56 unidades observadas respecto de las condiciones laborales malas, en ello se muestra que el 18.4% manifiesta que entre las condiciones laborales tiene una relación negativa, y el 18.4% presenta una relación positiva; seguidamente de 51 unidades analizadas con referencia a las condiciones

laborales regulares, el 20.4% manifiesta que tiene una relación positiva entre las condiciones laborales, y el 13.2% manifiesta que tiene una relación negativa; posteriormente de 45 unidades observadas respecto a las condiciones laborales buenas, el 23.0% manifiesta que tiene una relación positiva entre las condiciones laborales, finalmente el 6.6% presenta que tiene una relación negativa entre las condiciones laborales.

Figura 9:

Condiciones laborales y el liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria del Distrito de Sicuani. 2019.

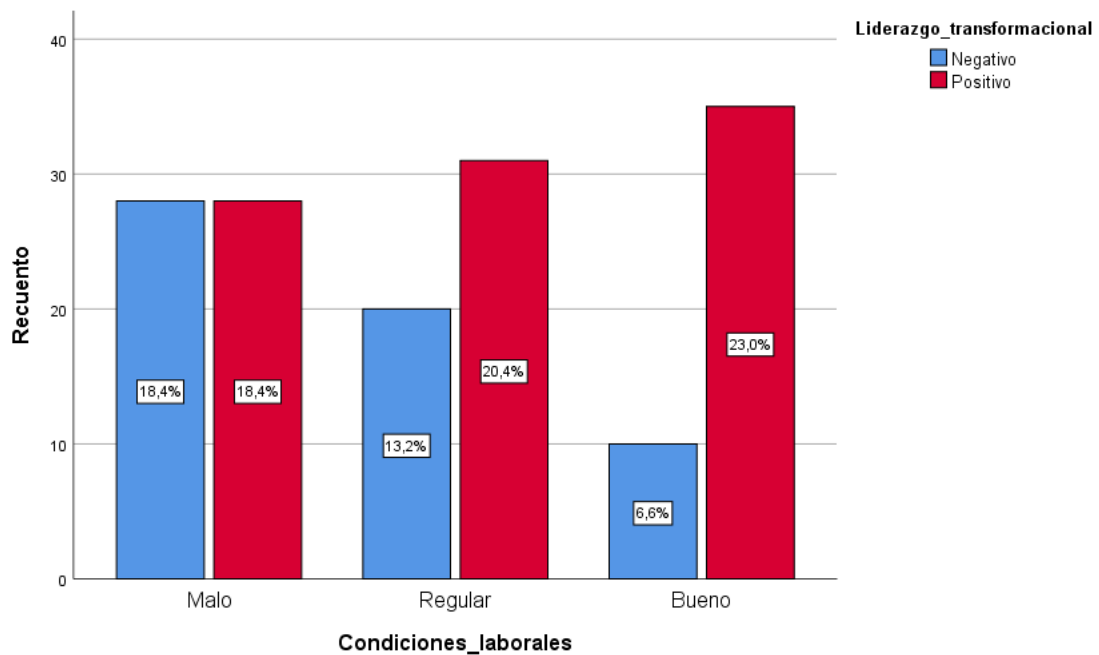




Tabla 24

Prueba chi-cuadrado para las condiciones laborales y el liderazgo transformacional

| | Valor | GL | NS |
|----------------|-------|----|-------|
| Chi – Cuadrado | 8.195 | 2 | 0.017 |
| Muestra | 152 | | |

Nota: Instrumentos de recolección de datos

En la tabla 24, la prueba estadística Chi - Cuadrado = 8.195, superior a la chi tabulada = 9.49, revela un nivel de significancia exacta de $p = 0.017$, inferior al valor de significancia probable de 0.05, con 4 grados de libertad, revelando así una conexión entre las condiciones laborales y el liderazgo transformacional en las escuelas públicas de secundaria del Distrito de Sicuani, 2019.

4.3. DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Las cifras revelan que se ha logrado la meta principal de este estudio, que entrelaza el ambiente institucional con el liderazgo educativo. Estas conclusiones coinciden con las de Kahr (2010), quien afirma que el ambiente escolar es crucial para las escuelas contemporáneas, pues se dedican a perfeccionar su entorno administrativo para elevar la excelencia educativa.

A partir de los hallazgos sobre las características del entorno escolar, tales como la motivación, la creatividad, la planificación, la



comunicación, la confianza y el liderazgo, se puede concluir que las dimensiones de interés por la investigación, el aprendizaje y la carga laboral no son idénticos, y por ende, se asemejan a los hallazgos de este artículo.

Al analizar las características del liderazgo pedagógico, como las actitudes y percepciones, la adquisición de conocimientos, la difusión de conocimientos, la aplicación de conocimientos y la capacidad mental de los directivos pedagógicos, estos resultados concuerdan con los de Calderón (2012), quien considera que otras variables, como la cultura institucional, la estructura organizacional, el liderazgo administrativo, las características profesionales y la convivencia de los miembros de la comunidad pedagógica, influyen en la adquisición de un clima institucional adecuado.

Albañil, (2015) menciona en su trabajo que la institución educativa cuenta con un clima institucional en el cual existe un bajo nivel de sensibilización del personal, estos resultados concuerdan con los resultados encontrados en el trabajo de investigación donde el clima institucional en las instituciones educativas UGEL Cana es regular.

Gerónimo (2018), Cree que un clima institucional de calidad equivale a una educación de calidad. Estos resultados contrastan con la



regularidad del aprendizaje en la mayoría de las instituciones UGEL

Canas.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El liderazgo pedagógico y el ambiente institucional de la red 4 de noviembre, en la unidad de gestión educativa local de Canas, Cusco, se han revelado en el año escolar 2019.

SEGUNDA: Las peculiaridades del liderazgo educativo están intrínsecamente vinculadas al ambiente institucional de la red 4 de noviembre en la unidad de gestión educativa local de Canas, Cusco.

TERCERA: El liderazgo educativo está intrínsecamente conectado con las peculiaridades del ambiente institucional de la red 4 de noviembre en la unidad de administración educativa de Canas.

CUARTA: El liderazgo educativo en las escuelas de la red 4 de noviembre de la unidad de gestión educativa local de Canas se encuentra en un modesto 54.4%.

QUINTA: El ambiente escolar en las escuelas de la red 4 de noviembre en la unidad de gestión educativa local de Canas se encuentra en un modesto 53.7%.



SUGERENCIAS

PRIMERA: Los líderes, docentes y progenitores deben comprender su papel, tener una intención clara para transformar las instituciones educativas y cultivar un ambiente acogedor que impulse el aprendizaje y la calidad educativa.

SEGUNDA: Los líderes de las escuelas deben fomentar en sus maestros la autoconfianza, la independencia y el autodescubrimiento, a través de estímulos positivos y el reconocimiento, con el fin de optimizar las condiciones laborales de los maestros.

TERCERA: Los maestros deben intensificar su involucramiento en actividades pedagógicas como la colaboración grupal, la organización de talleres y las coordinaciones pedagógicas, pues esto fomenta un trabajo más armonioso, fortalece la identificación con la institución y sus metas, elevando su renombre como una institución de excelencia.

CUARTA: A través de sus diversas entidades, la Unidad de gestión educativa local debe orquestar formación en gestión administrativa y pedagógica para potenciar la capacidad organizativa y académica de las instituciones, fomentando así un ambiente institucional favorable para la realización, organización



y planificación de múltiples programas y actividades educativas con mayor eficacia.

QUINTA: Es crucial que futuras investigaciones profundicen y amplíen el actual, empleando herramientas de medición que posibiliten un análisis holístico de la administración educativa para elevar la excelencia educativa tanto en el ámbito local como en el regional.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2006) *Desempeño por competencia: Evaluación de 360°*. Buenos Aires: Ed. Granica.
- Alles, M. (2008) *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Buenos Aires. Ed. Granica
- Alvarado, J. (2003) *Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Aquino, L. y otros (2005) *Estilos de Liderazgo Gerencial*. Colombia: Ed. McGraw-Hill.
- Arciniega (2002) *Satisfacción en el trabajo de los Directores de las Escuelas Secundarias Públicas de la Región de Jacobina*. España: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ary, D. y otros. (1993), *Introducción a la Investigación Pedagógica*. (4ta. Edición) México: Ed. Mc Graw Hill.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press. Citado por Robbins, S. (2009) *Comportamiento Organizacional*. México. Ed Prentice Hall.
- Bass, B. (1994) *Improving Organizational Effectives Though Transformational Leadership*. New York: Sage Publications. Thousand. Oaks, C.A. Citado por Robbins, S. (2009) *Comportamiento Organizacional*. México. Ed Prentice Hall.
- Benavides, R. (2002). *La gestión del talento humano*. Barcelona: Ed. Ariel.
- Bernal, J. (2000) *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional*. En Anuario de Pedagogía. Volumen 2 (197-230). Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza.
- Bohlander, G. Snell, S. y Sherman, A. (2001) *Administración de recursos humanos*. México: Ed. Internacional Thomson Editores
- Bolman, C., y Deal, T. (1995) *Organización y Liderazgo*. Estados Unidos: Addison Wesley Iberoamérica.
- Botero, J. (1991) *Cómo formar líderes*. (2ª edición). Santa Fe de Bogotá D.C. : Ed. Ediciones Paulinas.



- Boyett, L. (1999) *Potencial Humano*. (3ra. edición). Santa Fé de Bogotá: Ed. Mc Graw Hill.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Ed. Trillas.
- Cáceres, P. (2007) *Administración Estratégica*. Barcelona: Ed. Ariel.
- Cardozo, A. (2007) *Administración empresaria*. Buenos Aires: Ed. Temas Grupo Editorial.
- Casimiro, W; Almeida, L. y Blanco, S. (2008) *Administración Educativa*. Perú: Ed. Abedul.
- Chiavenato, I. (1996) *Administración de Recursos Humanos*. (4ta. edición). Santa Fé de Bogotá: Ed. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. edición). Santa Fé de Bogotá: Ed. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001) *Administración: Teoría, proceso y práctico*. (3ª edición) Bogota D.C.: McGraw Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2005) *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Ed. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007) *Introducción a la Teoría General de la administración*. (7ª edición). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Collao, O. (2006) *Administración y Gestión Educativa*. (5ta edición) Facultad de Educación de la UNMSM. Programa de Profesionalización Docente. Perú.
- Contreras, B. (2005) *Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Covey, S. (1990). *El liderazgo centrado en principios*. Buenos Aires: Paidós.
- Covey, S. (1996) *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. Buenos Aires: Ed. Paidós.
- Covey, S. (1997). *El liderazgo centrado en principios*. Barcelona: Paidós.
- Covey, S. (2005) *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. (3º ed.) Buenos Aires: Ed. Paidós.
- Davis, L. y Newstrom, L. (2009) *Diversión de la gestión educacional*. Buenos



- Aires: Ed. Macchi.
- De La Cruz, P. (2005) *El proceso de Gestión Pedagógica en el nivel de carrera en la Universidad de Pinar del Río: Una Remodelación ante los nuevos enfoques de los procesos Universitarios*. Cuba: Universidad de Pinar del Río.
- Dessler, G. (1996) *Administración de personal*. (6ª edición) México. Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Donaire, W. (2009) *Administración del Talento Humano*. Colombia: Ed. McGraw Hill.
- Edgemon, R. y Criscoe, A. (1985) *Un Modelo Bíblico para Entrenamiento de Líderes*. Estados Unidos: Convention Press.
- Escurra, L. M. (1991) *Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces*. Revista de Psicología. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Evans, J. y Lindsay, W. (2008) *Administración y control de la calidad* (7ª edición) México D.F.: Editores S.A.
- Fernández, T. (2005) *Diseño y desarrollo del trabajo de investigación*. Trujillo: EPG-UCV.
- Figueroa, G. (2007) *Impacto de la Motivación y el Desempeño Laboral de los Empleados de Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Fiscaliza del Distrito Nacional*. República Dominicana: Universidad del Caribe.
- Fischman, D. (2002) *El Secreto de las Siete Semillas*. Lima: Ed. El Comercio.
- Flórez, R. (1999). *Evaluación Pedagógica y Cognición*. Colombia: Ed. McGraw-Hill.
- Gan, F. y Triginé, J. (2006) *Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid: Ed. Díaz de Santos S.A.
- Goberna, R. (2001) *Aprender a liderar equipos*. Barcelona: Ed. Paidós
- Gómez, L. y otros (2001) *Gestión Educativa*. Colombia: Ed. McGraw-Hill.



- González, M. (2003) *Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos*. Madrid: Ed. Pearson Educación. S. A.
- Gulik, L. (1999) *Desempeño Laboral*. Colombia: Ed. Mc Graw-Hill.
- Gutiérrez, M. (2003) *Liderazgo transformacional en el docente universitario*. Universidad de Panamá. Volumen N° 1.
- Hellriegel, D. Jackson, S. y Slocum, J. (2009) *Administración. Un enfoque por competencias*. Ed. Cengage Learning Editores S.A.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. *Comportamiento organizacional*. (10ª edición) México: Ed. Thomson.
- Hernández, S. (2006) *Introducción a la Administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. (4ª edición) México: McGraw-Hill.
- Herrera, A. (1998) *Aplicaciones estadísticas*. México: Ed. Interamericana.
- Hitt, M., Black, J. y Porter, L. (2005) *Administración*. México: Ed. Pearson Educación
- Hybels, B. (2002) *Liderazgo Audaz*. Miami: The Zondervan Corporation.
- Institución Educativa Mariscal Castilla (2009) *Memoria de gestión del director de la Institución Educativa 2009*. Huancayo.
- Ivancevich, J. y Konopaske, R. (2005) *Recursos Humanos*. Colombia: Ed. Mc Graw-Hill.
- Jones, G. y George, J. (2006) *Administración contemporánea*. México D.F.: Ed. McGraw-Hill Interamericana.
- Kerlinger, F. y Lee (2002). *Investigación del Comportamiento*. (4ª edición) México: Ed. Mc Graw Hill.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (1998) *Administración, Una perspectiva global*. (11ª edición). México: Ed. Mc Graw Hill
- Koontz, H. y Wehrich. H. (2007) *Elementos de Administración. Un enfoque Internacional*. México: Mc Graw-Hill Interamericana
- Kurke, L. (2011) *Alejandro Magno. Su liderazgo*. Estados Unidos: Ed. Grupo Nelson.
- Lévano, J. (2005), *Factores de Gestión Innovadora y Tradicional en Centros de Educación Ocupacional que tienen influencia sobre logro de*



- competencias por alumnas de Industrias de Vestido en Puente Piedra.*
Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Lombardi, V. (2003). *Ganar no es lo más importante... es lo único.* México: McGraw-Hill Interamericana. Primera edición.
- Lowney, C. (2004). *El Liderazgo al estilo de los Jesuitas.* Chicago. Ed. Norma
- Marchant, L. (2005). *La Cultura Organizacional.* Madrid: Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Maristany, J. (1997) *Liderazgo.* México: Ed. Layetana.
- Maxwell, J. (1998) *Actitud del Vencedor.* U.S.A.: Ed. Caribe.
- Maxwell, J. (2000) *El lado Positivo del Fracaso.* Miami.: Ed. Caribe.
- Maxwell, J. (2001) *17 Leyes Incuestionables del Trabajo en Equipo.* U.S.A.: Ed. Caribe
- Maxwell, J. (2001) *Los 21 minutos más poderosos en el Día de un Líder.* EE.UU.: Ed. Caribe.
- Maxwell, J. (2003) *El mapa para alcanzar el éxito.* Miami.: Ed. Caribe.
- Maxwell, J. y Dornan, J. (1998) *Seamos personas de influencia.* U.S.A.: Ed. Caribe.
- Maxwell, J. y Parrott, L. (2009) *25 Maneras de Ganarse a la Gente.* Estados Unidos de Norteamérica.: Ed. Grupo Nelson.
- Maxwell, J. (2005) *Desarrolle el Líder que está en Usted.* Estados Unidos: Ed. Caribe.
- Maxwell, J. (2005) *Hoy es Importante.* Colombia: Ed. Unilit.
- Maxwell, J. (2005) *Líder de 360°.* Estados Unidos: Ed. Líder Latino
- Maxwell, J. (2007) *El talento nunca es suficiente.* Estados unidos de América: Ed. Grupo Nelson.
- Maxwell, J. (2007) *Liderazgo, principio de oro.* Estados unidos de América: Ed. Grupo Nelson.
- Menguzzato, B., y Piqueras, R. (2001) *La Dirección Estratégica de la Empresa.* Barcelona: Ed. Ariel.
- Milkovich, P. y Boundreau, R. (2004) *Dirección y Administración de Recursos Humanos.* Estados Unidos: Addison Wesley Iberoamérica.



- Montenegro, G. (1995) *Formación de Líderes Juveniles*. Colombia: Indo-American Press Service.
- Mouton, B. (1997) *Manual para Líderes*. U.S.A. Ed. Mundo Hispano
- Münch, L. (2007) *Fundamentos de Administración. Casos y Prácticas*. México: Ed. Trillas.
- Nérice, I. (2005) *Introducción a la supervisión escolar*. Buenos Aires: Ed. Kapeluz.
- Ortega, G. (2006) *Gestión Educativa*. Colombia: Ed. McGraw-Hill.
- Ortiz-Ortega, A. (2009) Poder, mujeres y liderazgo: guía incluyente en un contexto global. México: Ed. Instituto Estatal de las Mujeres de nuevo León.
- Oseña, D. (2005) *Estadística Descriptiva e Inferencial*. Perú: Facultad de Ingeniería de la UPLA.
- Oseña, D. (2008) *Metodología de la Investigación*. Perú: Ed. Pirámide.
- Palma, A. (2004) *Administración Estratégica*. Buenos Aires: Ed. Kapeluz.
- Pedraja, L., y Rodríguez, E. (2004) *Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas*. Revista Facultad de Ingeniería, U.T.A. (CHILE) Vol. 12 N° 2.
- Pintado, E. (2007) *Comportamiento Organizacional*. Perú: IPEC.
- Puchol, L. (2003) *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. (5ª edición) Madrid: Ed. Díaz de Santos S.A.
- Ramos, O. y otros (2007) *Administración de la Calidad Educativa*. México: Ed. Prentice Hull.
- Robbins, S. (2010) *Administración*. (10ª edición). México: Ed. Prentice-Hall
- Robbins, S. (2006) *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica* (7ma. edición). México: Ed. Prentice - Hall Hispanoamericana.S.A.
- Robbins, S. (1996) *Comportamiento Organizacional*. (5ta. edición). México: Ed. Prentice Hall.
- Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional*. (8va. edición). México: Ed. Prentice Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005) *Administración* (8a edición) México: Ed. Perason Educación



- Rodríguez, D. (1999) *Liderazgo Gerencial*. Colombia: Ed. McGraw-Hill.
- Ruiz, P. (2006), *El clima laboral y la inteligencia emocional en docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Sánchez, (2006) *Administración Gerencial y Estratégica*. Buenos Aires: Ed. Kapeluz.
- Silíceo, A. Angulo, B. y Silíceo F. (2001) *Liderazgo: El Don del Servicio*. México: Ed. McGraw-Hill.
- Sonnenfend, A. (2011) *Liderazgo Ético. La sabiduría de decidir bien*. Madrid: Ed. Encuentro S.A.
- Stoner, D. (2009) *Manual de Liderazgo Empresarial*. Perú: Ed. Jurídicas.
- Stoner, J. Freeman, R. y Gilbert, D. (1996) *Administración*. México: Ed. Pearson Educación.
- Summers, D. (2006) *Administración de la calidad*, México: Ed. Pearson Educación
- Thompson, A y Strickland, A. (1998) *Dirección y Administración Estratégicas*. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Torres, H. (1997) *Liderazgo. Ministerio y batalla*. México: Ed. Caribe.
- UNESCO (2011) *Manual de Gestión para Directores de instituciones Educativas*. Ed. Lance Gráfico S.A.C.
- Universidad Tecnológica del Perú (2008) *Manual de Administración Gerencial*. Lima: UTP.
- Vadillo (2008) *Administración de la Calidad*. México: Ed. Pearson.
- Vaga, C. y Zavala, G. (2005) *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ forma 5X corta)*. Chile: Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales.
- Valeriano, L. (2002) *Los Estilos de Liderazgo*. Perú: Ed. San Marcos.
- Vega, M. (2007) *Desarrollo Organizacional*. (8va. Edición). México: Ed. Mc Graw Hill.
- Vela, A. (2007). *Realidad y alternativas de innovación en la organización y gestión Organizacional*. Argentina: Universidad Nacional de Tucumán.



- Vértice (2008). *Planificación de los Recursos Humanos*. España: Ed. Publicaciones Vértice S.L.
- Warren, R. (2005). *Liderazgo con propósito*. EE.UU.: Ed. Vida.
- Weinert, R. (2005) *Administración Gerencial*. Barcelona: Ed. Ariel.
- Werther, B. (2000) *Aministración de Personal y Recursos*. Colombia: Ed. Mc Graw Hill
- Werther, W. (2006) *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México; Ed. Mc Graw-Hill.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2005) *Desarrollo de habilidades Directivas* (6ª edición) . México: Ed. Pearson Educación.
- Witt, M. (2000) *Cómo ejercer la verdadera autoridad*. Florida: Ed. Casa Creación
- Yukl, G. (2008) *Liderazgo en las Organizaciones* (6ª edición) Madrid: Ed. Pearson Educación.



ANEXOS



ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO SICUANI, 2019.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | VARIABLE Y DIMENSIONES | HIPOTESIS | METODOLOGÍA |
|--|---|--|---|---|
| <p>General: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Sicuani en el año 2019?</p> <p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la influencia idealizada según la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Sicuani? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación inspiracional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Sicuani? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y estimulación intelectual según la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Sicuani? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y consideración individualizada según la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Sicuani? | <p>General: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Sicuani en el año 2019.</p> <p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la influencia idealizada según la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Sicuani. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y motivación inspiracional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de de Sicuani. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la estimulación intelectual según la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de de Sicuani. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la consideración individualizada según la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de de Sicuani. | <p>Variable 1: El clima organizacional. Rodríguez (1999)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Condiciones laborales - Involucramiento laboral - Autorrealización - Supervisión <p>Variable 2: Liderazgo transformacional.</p> <p>Bass (1985)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Influencia idealizada - Motivación inspiracional. - Estimulación intelectual - Consideración individualizada. | <p>General: Existe una relación positiva entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Sicuani en el año 2019.</p> <p>Específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe una relación positiva entre el clima organizacional y la influencia idealizada según la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de de Sicuani. Existe una relación positiva entre el clima organizacional y motivación inspiracional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de de Sicuani Existe una relación positiva entre el clima organizacional y estimulación intelectual según la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de de Sicuani. Existe una relación positiva entre el clima organizacional y consideración individualizada según la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de de Sicuani | <p>Tipo: Básica.</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo - correlacional</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población: Los 383 sujetos de las IIEE del nivel secundaria del distrito sicuani el año 2019.</p> <p>MUESTRA: Probabilística y estratificado, conformado por los mismo 152 sujetos de las IIEE del nivel secundaria del distrito de Sicuani.</p> <p>TÉCNICAS O INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</p> <p>Encuesta- Cuestionario</p> <p>TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE ANALISIS DE DATOS</p> <p>Medidas de tendencia central Medidas de dispersión Medidas de regresión y correlación Prueba de hipótesis La "r" de Pearson.</p> |



ANEXO 2
CUESTIONARIO
CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: El presente tiene como objetivo recabar información sobre el clima organización de las instituciones, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

| | | | | |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|
| 1.- Nunca | 2.- Casi nunca | 3.- A veces | 4.- Casi siempre | 5.- Siempre |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|

| INSTITUCIÓN EDUCATIVA | FECHA |
|-----------------------|-------|
| | |

| Nº | INDICADORES | Puntajes | | | | |
|----|--|----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿El Director, coordinadores y los docentes mantienen una comunicación asertiva? | | | | | |
| 2 | ¿Al interior de la Institución Educativa existe una comunicación empática y saludable? | | | | | |
| 3 | ¿Las autoridades académicas y administrativas saben escuchar y resolver problemas? | | | | | |
| 4 | ¿Los docentes manejan una comunicación saludable con los estudiantes en el aula? | | | | | |
| 5 | ¿Los docentes de la Institución Educativa reciben los tratos con respeto y dignidad? | | | | | |
| 6 | ¿Los docentes de la Institución Educativa mantienen relaciones de cooperación recíproca? | | | | | |
| 7 | ¿Los docentes de la Institución Educativa mantienen relaciones humanas saludables? | | | | | |
| 8 | ¿Los directivos y jerárquicos practican un trato justo y respetuoso con el personal de la Institución Educativa? | | | | | |
| 9 | ¿Los docentes de la Institución Educativa fomentan las buenas relaciones académicas? | | | | | |
| 10 | ¿Los directivos, docentes y administrativos practican los valores sociales y laborales? | | | | | |
| 11 | ¿Los docentes de la Institución Educativa demuestran una actitud de iniciativa e integración? | | | | | |
| 12 | ¿Los docentes de la Institución Educativa se involucran en planeamiento de gestión pedagógica? | | | | | |
| 13 | ¿Los docentes y los administrativos están identificados con el éxito de la Institución Educativa? | | | | | |
| 14 | ¿Los docentes y administrativos de la Institución Educativa promueven la solidaridad y apoyo mutuo? | | | | | |
| 15 | ¿Los docentes están comprometidos con el mejoramiento de la gestión pedagógica? | | | | | |
| 16 | ¿Los docentes de la Institución Educativa son proactivos en sus labores educativas? | | | | | |
| 17 | ¿Directivos, jerárquicos y los docentes cumplen los contenidos del reglamento establecido? | | | | | |
| 18 | ¿La Institución Educativa promueve una política de estímulo a sus docentes destacados? | | | | | |
| 19 | ¿El supervisor de la Institución Educativa maneja relaciones saludables durante el monitoreo académico? | | | | | |
| 20 | ¿Los directivos y docentes manejan autocontrol de sus emociones? | | | | | |



Muchas gracias por su colaboración. CUESTIONARIO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIONES: El presente tiene como objetivo recabar información sobre el liderazgo transformacional de los directivos, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

| | | | | |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|
| 1.- Nunca | 2.- Casi nunca | 3.- A veces | 4.- Casi siempre | 5.- Siempre |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|

| Nº | ÍTEMS | Puntajes | | | | |
|----|--|----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿Expresa siempre sus valores y creencias más importantes? | | | | | |
| 2 | ¿Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista? | | | | | |
| 3 | ¿Acostumbra a evaluar críticamente las creencias y supuestos para ver si son los apropiados? | | | | | |
| 4 | ¿Dedica tiempo a enseñar y orientar? | | | | | |
| 5 | ¿Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace? | | | | | |
| 6 | ¿Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr? | | | | | |
| 7 | ¿Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas? | | | | | |
| 8 | ¿Trata como personas individuales y no sólo como miembros de un grupo? | | | | | |
| 9 | ¿Actúa de modo que se gana el respeto de los docentes? | | | | | |
| 10 | ¿Construye una visión motivante del futuro? | | | | | |
| 11 | ¿Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista? | | | | | |
| 12 | ¿Considera las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada uno de los docentes? | | | | | |
| 13 | ¿Enfatiza la importancia de tener una misión compartida? | | | | | |
| 14 | ¿Expresa confianza en que se alcanzarán las metas? | | | | | |
| 15 | ¿Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo? | | | | | |
| 16 | ¿Ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas? | | | | | |
| 17 | ¿Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo? | | | | | |
| 18 | ¿Aumenta la confianza en cada uno de los docentes? | | | | | |
| 19 | ¿Evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas? | | | | | |
| 20 | ¿Se relaciona conmigo personalmente? | | | | | |

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 14-05-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Jose Hancoo Soncco

Dirección: Jr. Atahualpa N° 154

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 41755783

Teléfono: 950717300 email: josehancco@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Educación

Escuela Profesional o Mención: Administración y Gerencia Educativa

Título o Grado Académico a optar: Magister en Educación

Asesor: Dr. Jesus Manuel Cruz Cervantes

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: Clima Organizacional y liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas de nivel secundaria del distrito de siwani, 2019

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima institucional, habilidades mentales, liderazgo

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2?}

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Titulo
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Gestión de la Educación - P32



[Handwritten Signature]
Firma de Autor

huella digital

14 de mayo del 2025
Fecha