



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de  
instituciones educativas públicas, El Agustino 2022**

**TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Zapata Lazo, Hilda Esperanza ([orcid.org/0000-0003-1104-823X](https://orcid.org/0000-0003-1104-823X))

**ASESORA:**

Dra. Ancaya Martínez María del Carmen Emilia ([orcid.org/0000-0003-4204-1321](https://orcid.org/0000-0003-4204-1321))

**CO-ASESOR:**

Dr. Cárdenas Valverde Juan Carlos ([orcid.org/0000-0003-1744-5746](https://orcid.org/0000-0003-1744-5746))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

El presente estudio es dedicado con mucho amor a mis queridos padres por su apoyo y fortaleza para el logro de mis objetivos; a mi pequeño y amado hijo Ángel que es mi mayor fuerza y motivo de superación personal y profesional.

### **Agradecimiento**

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

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

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

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	23
3.2. Variables y operacionalización.....	23
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5. Procedimiento .....	26
3.6. Método de análisis de información.....	27
3.7. Aspectos éticos .....	27
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	58

## Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de la variable Liderazgo transformacional	29
Tabla 2 Niveles de las dimensiones de L.T.	30
Tabla 3 Niveles de la variable Clima organizacional	32
Tabla 4 Niveles de las dimensiones de C.O.	33
Tabla 5 Prueba de Normalidad según Kolmogorov-Smimov	35
Tabla 6 Prueba de Normalidad según Kolmogorov-Smimov	35
Tabla 7 Correlación Rho de Spearman entre Liderazgo transformacional y clima organizacional.	36
Tabla 8 Correlación Rho de Spearman entre Influencia idealizada y C.O.	37
Tabla 9 Correlación Rho de Spearman entre Motivación inspiracional y C.O.	38
Tabla 10 Correlación Rho de Spearman entre Estimulación intelectual y C.O.	39
Tabla 11 Correlación Rho de Spearman entre Consideración individualizada y C.O.	40

## Índice de figuras

Gráfica 1 Niveles porcentuales de la variable Liderazgo transformacional	29
Gráfica 2 Niveles porcentuales de las dimensiones de L.T.	30
Gráfica 3 Niveles porcentuales de la variable Clima organizacional	32
Gráfica 4 Niveles porcentuales de las dimensiones de C.O.	33

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el nivel del liderazgo transformacional y el nivel del clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022.

El enfoque empleado fue cuantitativo, de tipo básica, y de diseño descriptivo - no experimental con nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 71 docentes en sus tres niveles educativos en las instituciones educativas públicas del distrito El Agustino. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos recolección de datos a través de dos cuestionarios físicos con escalas tipo Likert, lo cuales fueron validados por juicio de expertos. En cuanto a la veracidad y fiabilidad se aplicó con el programa estadístico SPSS por Alfa de Cronbach los cuales arrojaron para la variable Liderazgo transformacional un 0.976 de fiabilidad y para las variables Clima organizacional un 0.914 de fiabilidad; para la correlación de variables se estudió con el coeficiente estadístico Rho de Spearman los cuales se midieron las variables de liderazgo transformacional y clima organizacional obteniendo así un  $Rho=0,680$  con un  $p\text{-valor}= 0,000$ . Dentro del análisis, los resultados estadísticos confirmaron la correlación positiva moderada; por lo tanto, se concluyó que, si hay coherencia con la hipótesis planteada y relación.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, clima organizacional, motivación.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between the level of transformational leadership and the level of organizational climate in teachers of public educational institutions, El Agustino 2022.

The approach used was quantitative, basic, and descriptive-non-experimental design with correlational level. The sample consisted of 71 teachers at three educational levels in public educational institutions in the district of El Agustino. The technique used was the survey and the data collection instruments were two physical questionnaires with Likert-type scales, which were validated by expert judgment. As for the veracity and reliability, it was applied with the SPSS statistical program by Cronbach's alpha, which yielded a 0.976 reliability for the transformational leadership variable and a 0.914 reliability for the organizational climate variables. 914 of reliability; for the correlation of variables was studied with Spearman's Rho statistical coefficient which measured the transformational leadership and organizational climate variables thus obtaining an  $Rho=0.680$  with a  $p\text{-value}= 0.000$ . Within the analysis, the statistical results confirmed the moderate positive correlation; therefore, it was concluded that, if there is coherence with the hypothesis and relationship.

**Key words:** Transformational leadership, organizational climate, motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

La pandemia trajo consigo múltiples crisis: en salud, economía y social, siendo esta última un factor importante para el sector educación. Las instituciones educativas presentan desafíos constantes, siendo prescindible un óptimo proceder de los directivos como docentes, brindando principal atención en la mejora de un clima institucional porque depende de ello para el logro de objetivos trazados como organización. Es importante que el directivo demuestre capacidades y habilidades para liderar de forma efectiva transformando las debilidades en crecimiento para la comunidad educativa.

A nivel internacional sabemos que países como Finlandia o Singapur desarrollan buenas prácticas educativas y esto se debe a un eficiente liderazgo en sus escuelas, además este éxito se debería a las inversiones efectivas para la educación, Mayuri (2022). Por otro lado, López et al. (2018) expresaron sobre una encuesta a 207 docentes de 13 escuelas públicas en Ecuador donde se dio a conocer la incidencia en el clima en sus instituciones, en ella se reflejó la relevancia de las relaciones interpersonales como un ambiente laboral óptimo para la satisfacción de los docentes. Además, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO, 2017 señalaron que países tales como México, Brasil, Guatemala y otros, los directivos de instituciones educativas no manifiestan cualidades para dirigir una organización; debido que, no deliberan actitudes que contribuyan a reforzar la gestión; en consecuencia, hace que decaiga no solo su labor, sino también de sus docentes y estudiantes. Gamboa et al., 2019, citado por Rojas et al. (2021).

Según Hartinah et al. (2020) explicaron en un estudio que algunas escuelas de Indonesia presentan bajos rendimientos puesto que el docente no cuenta con óptimas competencias; por lo que, sin una adecuada capacidad, los docentes no podrán realizar su papel de educador de forma excelente. Además, la aparición de problemas para los maestros puede deberse a una deficiente gestión; por lo que, el directivo tiene un desafío considerable al lidiar con ello y transformarlo en una oportunidad para vigorizar la institución para el logro de metas dentro de una sana atmósfera profesional que beneficien a todos los colaboradores.

A nivel nacional, se conoce que el sistema educativo en Perú ha pasado por múltiples problemas estructurales exponiendo la debilidad de liderazgo y ello se ha

visibilizado más en esta pandemia. Para Arbulú (2021) según una encuesta señala que, el 55% de colaboradores peruanos presenta temor en cometer fallas en sus ejercicios laborales, por lo que optan por reservarse a preguntar o dar una idea; en efecto, ello es causado por jefes autoritarios y nada transformacionales. Por otro lado, (EC., 2018) en otra encuesta publicada en el diario El Comercio, señaló que un 86 % de peruanos renunciarían a sus puestos por un mal clima laboral. Mientras que Díaz en un artículo enfatizó que un buen clima organizacional dentro de una institución educativa puede lograr el éxito u opresión de la misma; por lo que el liderazgo de los directivos permitirá potencializar profesionalmente a los docentes y para ello es necesario que se indague líderes que sumen al crecimiento, generen confianza y sepan delegar con autoridad y respeto. (2018). En virtud a lo mencionado es de gran importancia capacitar a las organizaciones para que el clima institucional sea un ambiente acogedor de conocimiento y apreciación al personal a través de la conducción de un líder transformador.

Finalmente, de acuerdo a las entrevistas con la comunidad educativa de las IIEE de El Agustino, manifestaron que, a raíz de la pandemia, los docentes como padres de familia han experimentado sucesos complicados por el COVID-19 lo que desprendió un cúmulo de estrés, depresión, ansiedad, entre otros y que influiría en el clima organizacional en sus centros de trabajo; por lo que, se pudo ver afectado si no es por la motivación de un líder como su directivo. Por otro lado, actualmente la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL 05, en funciones de atender y promover la eficiencia y calidad de clima organizacional en las IIEE, ha presentado una resolución directoral en el que se busca la aprobación de un plan de cultura y de clima organizacional, para fortalecer las relaciones sociales y humanísticas de los servidores de la educación; reforzando la identidad, los valores, la comunicación efectiva y condiciones laborales de los colaboradores a fin de alcanzar los objetivos. (2022). En definitiva, es importante el presente estudio para que el directivo como líder de una institución fortalezca las áreas en el que sus docentes requieran mayor atención para sentirse empoderados y transformar cualquier desafío en una lección de mejora para un sano clima entre la organización y el alcance de metas propuestas como su productividad.

En lo sucesivo se asignará los siguientes códigos: L.T. para liderazgo transformacional y C.O. para clima organizacional; es por ello que, luego de analizar

la realidad problemática, la investigación propuso plantear un problema general: ¿Qué relación existe entre nivel del L.T. y el nivel del C.O. en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022? Asimismo, se planteó los problemas secundarios: ¿Qué relación existe entre el nivel de influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individual y el nivel del C.L. en docentes de instituciones educativas públicas?

En cuanto a la justificación de la investigación, como principal agente dentro de una organización educativa es el directivo que en su conducción bajo un buen liderazgo es sustancial que conozca y aplique estrategias para trabajar en un sano clima organizacional para el beneficio de la comunidad educativa. También, se justificó teóricamente porque es conveniente desde un punto de vista pedagógico, para que los docentes y directivos conozcan la importancia y relación de L.T. en el C.O. para mejorar la gestión, con base en teorías ya existentes que aporta la presente investigación. Para ello, se emplearon recursos como: libros digitales, tesis de posgrado, informes, documentos y artículos científicos en línea.

Además, se cuenta con la justificación práctica; por lo que, la investigación analizó los datos y relación de dos variables, y los resultados son de gran utilidad para implementar alternativas de mejora del C.O. en las instituciones educativas. De igual importancia, se justificó metodológicamente; debido que, en la investigación se usaron métodos, procedimientos y técnicas; también, instrumentos debidamente validados, los cuales serán considerados en futuras investigaciones.

En cuanto al objetivo general de la investigación era: Determinar la relación entre el nivel del L.T. y el nivel de C.O. en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022. Mientras que los objetivos específicos se tuvieron: Determinar la relación que existe entre el nivel influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individual y el nivel de C.O. en docentes de instituciones educativas públicas.

Asimismo, la hipótesis general fue: La relación es significativa entre el nivel del L.T. y el nivel de C.O. en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022. Mientras que, las hipótesis específicas se tuvieron: La relación es significativa entre el nivel influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individual y nivel de C.O. en instituciones educativas públicas.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto a las investigaciones teóricas que anteceden las variables de la presente investigación, se ha recopilado una selección exclusiva de tesis de posgrado, artículos indexados, libros digitales, entre otros. Se tuvo como primera base los antecedentes nacionales, tales como:

Además, para Ochoa (2021) en su investigación señaló como propósito establecer la correlación existente entre el trabajo en equipo con el C.O.; por lo que, en su estudio aplicó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional y con diseño no experimental; por otra parte, para la recopilación de datos trabajó con dos instrumentos validados por cada variable y encuestó a una muestra de 39 participantes piuranos con un cuestionario. En base a sus resultados se encontró ( $Rho= 0,540$  y  $p=0,000$ ); dado que, un 84,6% de docentes consideraron en un alto nivel las variables de estudio. Finalmente, el autor concluyó que existe relación significativa en ambas variables tanto como en sus respectivas dimensiones; por lo tanto, es considerable seguir afianzando el C.O. en las instituciones para un óptimo trabajo colectivo.

En cuanto a Rodríguez (2021) en su estudio de investigación indicó como finalidad determinar relación existente entre la motivación laboral docente y la percepción de L.T. en una I.E. nombrada Virgen del Perpetuo Socorro; por lo que, aplicó su investigación con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional; asimismo, para la recolección de información empleó el cuestionario como instrumento con la técnica de la encuesta; la autora trabajó con una muestra conformada por 35 profesionales tumbesinos que laboraron en la unidad de estudio. Conforme a los hallazgos obtenidos de a ambas variables fueron Rho de Spearman ( $Rho= 0.793$ ) y una significación bilateral de ( $p=0,000$ ), donde un 51.4 % de docentes distinguió en nivel alto el L.T. en su unidad de estudio. Finalmente, concluyó que incide relación significativa entre ambas variables, por lo que, demostró que a buen L.T., la motivación que sintieron los docentes obtuvo mejores resultados en su campo de trabajo.

En cuanto, para Chamorro (2021) en su tesis tuvo como intención determinar la concordancia entre L.T. y trabajo colaborativo en los docentes de la provincia de Huancayo en la Institución Educativa N° 31501 Sebastián Lorente; por lo tanto,

aplicó su estudio de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y bajo un nivel correlacional; asimismo, para la recopilación de información el autor empleó el cuestionario como instrumento con la técnica de la encuesta y trabajó con una muestra conformada por 42 docentes. Acorde a los resultados obtenidos en base a ambas variables fueron con la prueba estadística de Rho de Spearman ( $Rho= 0.633$ ) y una significación bilateral de ( $p=0,000$ ); puesto que, un 81.28% de la muestra ubica en un nivel regular el L.T. y 83.33% el trabajo colaborativo a modo regular. Finalmente, el investigador concluyó que existe relación significativa positiva moderada entre ambas variables, teniendo significancia la segunda variable en mención con C.O.; dado que, es necesario que predomine más el L.T para favorecer el trabajo colaborativo dentro del C.O.

Mientras que, para Yajahuanca (2020) en su investigación refirió como finalidad determinar la correlación entre L.T. y la comunicación asertiva en la IE. Mariano Melgar N°16040 en el Distrito de las Pirias, situado en Jaén Departamento de Cajamarca; por el cual, el autor aplicó su análisis de tipo básica y enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y diseño cuasi experimental; asimismo, para la recolección de información empleó el cuestionario como instrumento con la técnica de la encuesta y trabajó con una muestra conformada por 33 participantes lambayecanos. En resolución a sus resultados obtenidos en a ambas variables fueron con Rho de Spearman ( $Rho= 0.81$ ) y una significación bilateral de ( $p=0,000$ ) donde un 95% mostró que existe relación entre L.T. y comunicación asertiva. Finalmente, concluyó que existe correlación positiva alta entre ambas variables, siendo importante concientizar al personal directivo y docente en una comunicación eficaz para una óptima gestión escolar como líderes.

Para, Echevarria (2020) en su tesis sostuvo como finalidad determinar la correspondencia directa entre satisfacción laboral y el L.T. de maestros en dos instituciones educativas situados en el distrito de Bambamarca; el autor aplicó su investigación de enfoque cuantitativo y con un nivel correlacional; asimismo, para reunir información empleó el cuestionario como instrumento con la técnica de la encuesta y aplicó con una muestra ajustada por 31 profesores del departamento de La Libertad. En base a los hallazgos obtenidos en ambas variables fueron con Rho de Spearman ( $Rho= 0.907$ ) y una significación bilateral de ( $p=0,000$ ). Asimismo, se

halló resultados de las dimensiones de la variable L.T., la dimensión influencia idealizada con un 59% en nivel de rasgos, motivación inspiracional con un 59% en nivel de rasgos, y estimulación Intelectual con un 28% en destacado en comparación a la primera variable mencionada en inicios. En definitiva, el investigador concluyó que existe relación positiva muy alta entre ambas variables señaladas, que a mejor L.T. mejor satisfacción en el trabajo.

Para Bravo (2019) en su estudio sujetó como objetivo delimitar la correlación existente en el L.T. y la motivación laboral del docente en una I.E N°80081, El Milagro, ubicado en Huanchaco; para el cual en el área metodológica la autora empleó un nivel correlacional de corte transversal, y diseño no experimental. Para la recolección de datos estadísticos empleó dos cuestionarios como instrumentos, encuestó a una muestra conformada por 27 participantes trujillanos. Posterior a ello y en conformidad a los resultados arrojados halló ( $Rho= 0,635$  y una significación de sig. 0,000), en el que prevaleció que un 66.7% de encuestados ubicó en alto el L.T y 40.7% en nivel medio para motivación laboral en el docente. Finalmente, la autora concluyó que existe correlación positiva moderada entre ambas variables estudiadas; por lo que es conveniente el resultado que a mejor L.T. mayor la motivación de los colaboradores de la institución.

En cuanto, Rojas (2019) en su investigación ciñó como propósito determinar cómo la medida el L.T. de los directivos, se correlaciona con el C.O. en las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna; aplicó su estudio con diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional; asimismo, el autor recopiló información veraz y empleó el cuestionario como instrumento con la técnica de la encuesta y trabajaron con una muestra conformada por 90 docentes tacneños. De acuerdo a los productos obtenidos en ambas variables fueron con el coeficiente estadístico de Rho de Spearman ( $Rho= 0,835$ ) y una significación bilateral de ( $p=0,000$ ) con una nivelación de 95% de confianza. Asimismo, halló resultados de las dimensiones influencia idealizada ( $r= 0,634$ ), motivación Inspiracional ( $r=0,668$ ), estimulación emocional ( $r=0,766$ ), consideración individualizada ( $r=0,743$ ). Por lo que se concluyó que están positivamente alta las relaciones con las dimensiones de L.T. con C.O.; por esas razones, es relevante generar proyectos que contribuyan a la mejora permanente para la calidad de servicio escolar.

En cuanto, para Cruzado (2018) en su estudio estimó como intención especificar la relación entre L.T. de los directivos y el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas públicas; por el cual, el autor aplicó su tesis de diseño no experimental, nivel correlacional y con un enfoque cuantitativo; asimismo, para el acopio de información empleó el cuestionario como instrumento con la técnica de la encuesta y trabajó con una muestra conformada por 363 docentes de la provincia de San Martín. De acuerdo a los hallazgos obtenidos en base a las variables fueron con Rho de Spearman ( $Rho= 0,199$ ) especialmente en las dimensiones estimulación intelectual y motivación inspiradora; una significación bilateral de ( $p=0,000$ ), donde el 91% de encuestados ubica el L.T. en casi siempre como función del directivo. Finalmente, concluyó que existió relación significativa, aunque positiva baja entre ambas variables; dado que, a medida de aumento de L.T mayor sería el compromiso de los docentes.

En cuanto, para Huyhua (2022) en su investigación sostuvo como objetivo establecer la correlación del C.O con gestión educativa en la institución educativa del distrito de Samuel Pastor, en provincia de Camaná; en tal sentido, aplicó un metódico de nivel correlacional y diseño no experimental transversal; asimismo, para la recolección de datos empleó el cuestionario como instrumento con la técnica de la encuesta y trabajó con una muestra conformada por 119 participantes del departamento de Arequipa. Los principales resultados que señala en base a ambas variables fueron con Rho de Spearman ( $Rho= 0,566$ ); una significación bilateral de ( $p=0,000$ ), donde un 94.1 % de encuestados señalaron como bueno el C.O. y un 97.5% como eficiente a la gestión educativa. Finalmente, concluyó que existió correlación significativa positiva moderada entre ambas variables, lo cual se interpretó la aceptación de hipótesis propuesta.

También se halló antecedentes locales como: Además, para Sobero (2022) en su investigación tuvo como intención señalar la correlación entre el C.O. y el L.T. en instituciones educativas de la Red 12 UGEL 07 en Chorrillos – Lima; para ello, la autora aplicó su estudio de enfoque cuantitativo y con nivel correlacional; asimismo, para recabar información empleó como instrumento el cuestionario con la técnica de la encuesta y trabajó con una muestra conformada por 140 docentes. En coherencia a los resultados obtenidos en base a ambas variables fueron ( $Rho=$

0,845 y  $p=0,000$ ), donde el 52.1% señalaron al C.O. como a veces adecuado y un 52.1 % también a veces adecuado para el L.T. Asimismo, los resultados encontrados en las dimensiones de relaciones interpersonales ( $Rho = 0,756$ ) y motivación de (0,838). Por lo que concluyó que hay hallazgo de nivel de relación positiva alta entre ambas variables indicadas; aunque con notoriedad del poco interés para optimizar el C.O. para el alcance de metas.

También para Baca (2021) en su investigación sostuvo como fin deslindar el nivel de correlación existente entre la gestión educativa y el L.T. en los docentes de la Red N° 11, Ancón, 2020; por lo que, el investigador aplicó en sus tesis un enfoque cuantitativo de tipo básico y nivel correlacional; también para el acopio de información estadística empleó el cuestionario como instrumento y la técnica de la encuesta con una muestra constituido por 78 docentes. Luego, en base a sus resultados se halló con el coeficiente de estadística ( $Rho = 0,80$  y  $p$  valor = 0,00) con un 79.5% de encuestados señalaron como bueno el L.T y un 80.8 % como eficiente a la gestión educativa. Por lo que, el autor concluyó que existe relación significativa positiva alta entre las variables señaladas en las primeras líneas, dado que, a mayor magnitud de fortalecimiento del L.T mejor fortalecido fue la gestión educativa.

Además, para Félix et al. (2021) en su indagación tuvieron como determinación precisar la correlación existente entre el clima laboral y el L.T. en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Callao; por lo que, aplicaron su estudio con enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental; asimismo, las investigadoras requirieron el cuestionario como instrumento para recabar información con la técnica de la encuesta y trabajaron con una muestra formada por 70 docentes. De acuerdo a los resultados obtenidos en base a las variables fueron con  $Rho$  de Spearman ( $Rho= 0,612$ ) y una significación bilateral de ( $p=0,000$ ). Por lo que concluyeron que existe un nivel de correlación positiva moderada entre ambas variables; dado que, los resultados reflejaron que a mejor L.T. mejor el clima laboral de los docentes.

Además, para Mori (2021) en su pesquisa contó como objetivo determinar la correlación entre el C.O. y el L.T. en la Institución Educativa Pública Inicial N° 62576 en el distrito de Balsa puerto- Loreto; asimismo la autora aplicó en su estudio bajo

un diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo; igualmente, para el acopio de datos empleó el cuestionario como instrumento con la técnica de la encuesta y trabajó con una muestra conformada por 47 colaboradores. Acorde a los resultados obtenidos en ambas variables fueron con Rho de Spearman ( $Rho=0.858$ ) y una significación bilateral de ( $p=0,000$ ), en el que se apreció con un 43% calificando como bajo el L.T. del gerente. Por lo que concluyó que existe un nivel de relación positiva considerable entre ambas variables, y siendo importante trabajar más en el L.T. para el desarrollo continuo de la organización.

Mientras que, para Benavente (2021) en su investigación ciñó como fin establecer la correlación entre C.O. y L.T. en instituciones educativas públicas en Ate; para el cual la autora aplicó su estudio bajo un nivel correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo; asimismo, para la recolección de información empleó el cuestionario como instrumento con la técnica de la encuesta y trabajó con una muestra conformada por 96 docentes. De acuerdo a los hallazgos obtenidos en base a ambas variables fueron con el coeficiente estadístico Rho de Spearman ( $Rho=0,719$ ) y una significación bilateral de ( $p=0,000$ ), con un 72.9% que ubicaron en nivel medio al L.T. y un 71.9 % al C.O. En efecto, concluyó que existe un nivel de correlación significativa, moderada positiva entre ambas variables; por consiguiente, resolvió que a mejor L.T. mayor fue el C.O.

Así mismo Macavilca (2019) en su estudio de tesis cuya pretensión fue comprobar la relación entre L.T. directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas en Huarochirí; en el cual el autor aplicó su estudio con un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Como instrumento utilizó el cuestionario y para la recopilación de datos trabajó con una muestra conformada por 78 participantes. Posterior a ello, sus resultados arrojaron con significancia ( $p \text{ valor} = .000 < 0.01$ ) y con el coeficiente de Spearman ( $Rho = 0.826$ ). A lo que determinó que existe correlación directa, positiva alta entre las variables mencionadas en las primeras líneas; sin embargo, es transcendental mejorar el L.T. para una buena gestión administrativa.

Además, para Osorio (2018) en su búsqueda de investigación mantuvo como intención establecer la correlación existente de la gestión directiva y el L.T. en la Institución Educativa N° 116 Abraham Valdelomar en el distrito de Canto Grande,

para ello la autora aplicó su estudio con un enfoque cuantitativo con diseño correlacional; de la misma forma, empleó el cuestionario como instrumento y para el acopio de información trabajó con una muestra de 110 docentes. De acuerdo a sus resultados según el coeficiente estadístico de Spearman halló ( $Rho= 0,697$ ) con una significancia de ( $p=0,000$ ), con un 56.4% de encuestados señalaron como muy adecuado el L.T. y un 76.4% para la gestión directiva. Finalmente, concluyó que existe relación significativa y positiva moderada entre ambas variables señaladas inicialmente; dado que a mejor L.T mayor la gestión directiva.

Para Moreira (2018) en su investigación abarcó como propósito establecer la influencia del C.O. en la productividad laboral de instituciones educativas del nivel superior; por ello, como metodología el autor aplicó en su estudio un diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Para la recolección de datos aplicó el cuestionario como instrumento y trabajó con una muestra conformada por 370 participantes entre personal administrativo y docente. Asimismo, en base a sus resultados de acuerdo al coeficiente estadístico de Spearman, arrojaron ( $Rho= 0,856$  y  $p=0,000$ ). Finalmente, el investigador determinó que existe relación positiva y significativa entre uno y otra variable señalada; por lo tanto, infirió que a mejor C.O. mayor fue la productividad laboral en los encuestados.

En cuanto a los antecedentes internacionales, se encontró a: Rais y Rubini (2022) que en su investigación tuvieron como intención encontrar estrategias de creatividad insertado en una dimensión de influencia idealizada en el L.T. Aplicaron el método correlacional y el cuestionario como instrumento. Requirieron de una muestra de 116 encuestados en Indonesia para recolección de datos. En cuanto a los resultados ( $Rho= 0,429$   $p=0,000$ ). Concluyeron que hay una relación fuerte entre el L.T. e influencia idealizada.

Para Canli y Özdemir (2022) en su estudio tuvieron como propósito investigar el impacto del C.O. en la creatividad organizacional a partir de las percepciones de los educadores empleados en instituciones de educación secundaria. Aplicaron el método de investigación regresión descriptiva y jerárquica y el cuestionario como instrumento. Para recolección de datos requirieron de una muestra de 275 docentes de Turquía. Referente a los resultados utilizaron el coeficiente de correlación de Pearson ( $r= .028$ ) y ( $t = 2,357$ ,  $p < 0,05$ ). Concluyeron

que hay las dimensiones del clima organizacional tuvo un impacto moderado en la creatividad individual y significativa entre ambas variables.

Para Thomas-Dean (2022) en su estudio tuvieron como intención evaluar el papel moderador del L.T. en la predicción de la relación entre el poder personal y posicional de los jefes de departamento en la satisfacción laboral del profesorado en universidades públicas y privadas en Louisiana. Aplicaron el método de investigación de modelos de regresión lineal múltiple y el cuestionario como instrumento. Para recopilación de información requirieron una muestra de 300 profesores de EE.UU. En cuanto a los resultados se halló ( $\beta = 1.138$ ,  $p < 0.05$ ) en efecto del liderazgo transformacional y satisfacción laboral. Concluyeron que existe evidencia de impacto entre ambas variables estudiadas.

Para Cruz (2021) en su investigación tuvo como objetivo ejecutar un análisis desde un L.T. Se aplicó con un enfoque cuantitativo utilizando un cuestionario como instrumento; por lo que, se desarrolló con una muestra de 12 participantes en Colombia. Como resultado arrojó ( $Rho = 0.88$ ,  $p < 0,01$ ). Concluyó en la correlación positiva de la variable estudiada.

Para Wang (2021) en su investigación tuvieron como objetivo probar los efectos mediadores del clima escolar, la calidad docente y la enseñanza efectiva en la relación entre el L.T. de los directivos y la modernidad de los estudiantes. Aplicaron el método de investigación de modelos de regresión lineal múltiple y el cuestionario no disimulado como instrumento. Para recolección de datos requirieron una muestra de participantes en China. En cuanto a los resultados se halló 64,37% en relación general a L.T. y 30,20%, 52,29% y 17,51% para los efectos mediadores como clima escolar, calidad docente y enseñanza efectiva respectivamente. Concluyó que existe correlación positiva entre L.T. de los directivos y la modernidad de educandos como el clima escolar y calidad docente.

Para Pedraja et al. (2021) en su estudio de investigación tuvieron como propósito analizar las relaciones existentes entre el L.T., la cultura innovadora y la calidad en las instituciones de educación superior. Aplicaron el método de investigación de modelos de regresión lineal múltiple y el cuestionario no disimulado como instrumento. Para recolección de datos requirieron una muestra de 52

instituciones de educación superior en Chile. En cuanto a los resultados se halló ( $t$  test = 13,691 y  $<0,01$ ). Concluyeron que estilo de liderazgo que utilizan los líderes ni la cultura que se promueve en estas instituciones es baladí, ya que estos pueden marcar una diferencia en la calidad, por lo que incide entre las variables fueron significativas.

Igualmente, Cansoy (2020) en su estudio de investigación ciñó como fin comprobar la relación entre el L.T. y la eficacia docente. Aplicó el análisis de correlación bajo un enfoque cuantitativo; por ello, aplicó un instrumento de test tipo likert SPSS24, con una muestra conformada por 293 docentes del distrito de Uskudar de Estambul. En base a los resultados fueron ( $r = 0,47$ ,  $p < 0,05$ ). Se concluyó que los resultados arrojaron correlación entre las variables.

Después, Murillo (2020) en su indagación tuvo como propósito describir el C.O. al y L.T. Aplicó un enfoque cuantitativo utilizando un cuestionario como instrumento; además desarrolló en una muestra de 685 colaboradores de la unidad de estudio en Bogotá-Colombia. Como resultados, halló ( $Rho = 0.78$ ,  $p < 0,01$ ). A lo que concluyó que ambas variables son relacionadas positivamente altas.

Para Salari y Nastiezaie (2020) en su análisis tuvieron como propósito investigar la correlación existente de la intimidad organizacional y L.T. como mediador de la empatía organizacional. Aplicaron el método de investigación aplicada y correlacional basado en modelos de ecuaciones estructurales y el cuestionario como instrumento. Para recolección de datos requirieron de una muestra de 105 maestros de la ciudad de Saravan en Irán. En base a los resultados utilizaron el coeficiente de correlación de Pearson tanto a L.T. con empatía organizacional ( $r = 0.459$  y  $p = 0,000$ ); mientras que el L.T. con intimidad organizacional ( $r = 0.580$ ,  $p < 0.01$ ), intimidad organizacional y empatía organizacional ( $r = 0.516$ ,  $p < 0.01$ ). Concluyeron que existió una relación positiva moderada y significativa entre las variables.

Para Prasad et al. (2020) en su investigación mantuvieron como objetivo medir efecto de la variable independiente en cada uno de los factores de bienestar psicológico como equipo de trabajo, comunicación, compañeros, factores relacionados con el trabajo, políticas de la organización, clima de la organización,

satisfacción en el trabajo y satisfacción laboral en empleados del sector tecnología de la información. Aplicaron el método de investigación regresión descriptiva y jerárquica y el cuestionario no disimulado como instrumento. Para recolección de datos requirieron una muestra de empleados de la industria de TI y comercio electrónico durante la pandemia de coronavirus (Covid-19) en la India. En cuanto a los resultados utilizó el coeficiente de correlación de Spearman -Brown ( $Rho= 0,94$  y  $p < 0,05$ ). Concluyeron que las dimensiones del clima organizacional tuvieron un impacto moderado en la creatividad individual y significativa entre ambas variables.

Por último, Singphen et al. (2019) en su investigación señalaron como objetivo observar la influencia directa y total del liderazgo. Trabajaron con una investigación cuantitativa. Aplicaron en una población de 15,999 y con una muestra de 1,396 administradores de Tailandia utilizando cuestionario como instrumento. Como resultados encontraron  $0,869$   $p < 0,01$ . Se concluyó que existe un alto nivel de liderazgo que influyen eficazmente.

En referencia a las teorías que sustentan el liderazgo transformacional se tuvo: Teoría de los rasgos según Yukl 1992, como se citó en Lupano y Castro (2006) señaló que esta teoría propone indicar el tipo de persona idónea para ocupar cargos de liderazgo tratando de definir ciertas características personales que un líder debe poseer. En diversas investigaciones se han paralelado algunas peculiaridades de los líderes sobresalientes frente a los malos líderes y características de los líderes efectivos frente a los deficientes líderes. En algunos enfoques que se han planteado, sobre las características de los líderes tales como: la iniciativa, la inteligencia, el poder, el gusto por la competencia, actividades y la motivación para la ejecución. Igualmente, la habilidad de acompañamiento y la confianza en sí mismo, estas entre otras se podría decir que caben en esta teoría de los rasgos.

Además la teoría de enfoque transformacional, según el precursor Bass en 1985, citado en Lupano y Castro, (2006) quien se basó de anteriores teorías de Burns quien construyó el enfoque a lo que posteriormente se denominará como liderazgo transformacional, y que se determinaría como un desarrollo de influencia de los subordinados hacia sus seguidores modificando sus creencias o conductas, para el beneficio común dentro de una organización; además, lo estructura en las siguientes dimensiones: Motivación inspiracional, influencia idealizada,

estimulación intelectual y consideración individual. Los componentes mencionados forjarán en la persona la esencia que necesita poseer todo líder que se enfrente a un escenario crítico y pueda desenvolverse con naturalidad liderando.

Mientras que la teoría y evaluación sobre estudios del liderazgo, para su creador Fiedler, 1978 citado en Lupano y Castro (2006) mencionan que el liderazgo es una estructura compleja que ayuda a identificar y describir diversas dimensiones que pueden estar asociadas a ella. Estos pueden ser cognitivos, conductuales o de personalidad. Mientras que, para Warren Bennis, considerado como el padre del liderazgo, menciona que no es una función fácil el ser un líder, más por el contrario éste debe hacer una introspección de sí mismo para con la organización que piensa dirigir.

De igual importancia, la teoría del continuo de Tannenbaum y Schmidt citado en Cerem (2018), consideraron que el liderazgo está caracterizado por los estilos de un líder a diferentes contingencias desde un jefe hasta un subordinado, esta teoría explica que primero deben estar cubiertas las necesidades de la empresa antes que las necesidades de un subordinado o empleado, sentido a ello aplicaría un método supervisado en cada actividad que desempeñe el ser humano. De acuerdo a lo mencionado también es nombrado como la teoría del continuo liderazgo, donde el líder puede moverse de forma continua desde el liderazgo de un gerente hasta el liderazgo en un empleado.

También se contempla la teoría de Estilos X e Y de Douglas Mcgregor, 2009 citado en Cerem (2018) lo cual este tipo de teoría requirió un estilo de dirección basado en lo que un empleado supone de los demás, tanto de elementos como la actividad, las particularidades de las personas, la estructura y el medio ambiente. Puesto que los líderes de la teoría Y adquieren motivaciones internas, control de sí mismas y desean la responsabilidad en sus cargos. Mientras que, en la teoría X se presupone que las personas son un tanto perezosas, inactivas, poseen motivaciones extrínsecas, muestran incapacidad de ejercer órdenes sobre sí mismas, buscan confianza y seguridad en sus trabajos, y no les agrada la responsabilidad.

Para Ojeda y Escaraballone (2018) señalan en su libro una recopilación de las teorías: De los rasgos, que consiste en los rasgos que destacan en la persona líder como su personalidad, físico, mentalidad, estatura, mirada imponente, seguridad, madurez, iniciativa y responsabilidad; la teoría conductual, donde se establece la diferencia del comportamiento entre los líderes y gerentes, siendo la primera que sabe delegar a través de su autoridad con estilo de liderazgo; la teoría de la Contingencia y situacional, se refiere a la conducta de un líder que depende de sus subordinados, de las actividades o variables del equipo. Esto implica las situaciones y el poder del puesto ya que cuando más estructurado se encuentre el trabajo, más favorable será la relaciones con los empleados y obtendrá mayor influencia para lograr sus objetivos.

Por lo tanto, el L.T. se centra en las definiciones propuestas por, López et al. (2017), define con mayor envergadura la construcción de un líder eficaz, aplicando una capacidad para anticiparse y realizar un cambio estratégico partiendo de la motivación. Para sus creadores Bass y Avolio (1995) definen que es aquel que motiva e inspira a los demás para el logro de objetivos en común, volcando en ellos la confianza por sí mismos. Mientras que para Chiavenato y Sapito (2011) como la capacidad de mantener la flexibilidad en una administración total, teniendo las facultades para crear y afrontar situaciones con cambios estratégicos cuando sea preciso. Para Griffin (2011) refiere al liderazgo como la “capacidad de entender diferentes complejidades que experimenta la organización y su entorno” p. 543. Y para Etkin, 2006 como se citó en Urrego (2019), lo define como la competencia de moverse reparando varias responsabilidades a la vez, que no siempre son suplementarios, cuando se está en presiones de demandas. Mientras que para Urrego (2019) en su literatura narró de una teoría del liderazgo, la cual se distingue por tener un modo situacional, sistemático y estratégico. Por lo que se refiere a conocer con amplitud las diferentes complejidades que atraviesa una organización para optar por decisiones óptimas que favorezcan a la empresa. En cuanto a Montañez et al. (2022) mencionaron en su artículo que un líder debe ser un ser humano sumamente íntegro, comunicativo, motivador, responsable, y que envíe su mensaje de manera eficaz en su entorno. Por último, David Fischman definió al L.T. como la capacidad de saber escuchar, el autogobernarse y comprender las emociones del otro, lo que se conoce también como inteligencia emocional o

espiritual., siendo auténtico y motivador con las personas hacia la meta. Citado por Effectus Fischman (2018)

Según López et al. (2017) en su literatura contempla cuatro dimensiones de Bass, 1998 para la variable L.T.: Influencia idealizada, López et al. (2017) definieron como la capacidad que poseen algunas personas para producir credibilidad y confianza con el objetivo de sentirse identificados con los valores y propósitos en común. Para ello el líder debe tener autoconfianza y seguridad de sí mismo para influir en los demás. Mientras que para Duran et al. (2019) está definida como a la capacidad que posee el líder para generar visión a los objetivos trazados, dentro de ello destaca su habilidad para generar confianza en sus seguidores, se hacen admirar y respetar por sus acciones íntegras dentro de la organización impulsando indirectamente que los demás se identifiquen con él y lo sigan compartiendo sus acciones.

Otra dimensión es la motivación inspiradora, López et al. (2017) definieron como la capacidad de comunicar la visión de forma clara y eficaz para el logro de competencias en las organizaciones a modo de ser un reto motivacional impulsando la necesidad de mejorar para el beneficio en común. Por su lado, Cui et al. (2020) definieron como el impulso que se estimula a partir de la inspiración, lo cual este desempeña un cargo fundamental en cada proceso creativo. La motivación inspiradora se puede denominar como un fenómeno cultural por lo que a través de su propagación natural se puede lograr mejores actuaciones en los desempeños de cada ser humano u organización.

En cuanto a la tercera dimensión estimulación intelectual, López et al. (2017) definieron como la capacidad de fomentar la imaginación, la creatividad, el razonamiento para la resolución de problemas, siendo el líder un estimulador intelectual hacia sus seguidores para el mejoramiento de replanteamientos, fundamentos o argumentos. Mientras que, Mendoza-Solís et al., definió como una de las habilidades que poseen los líderes para fomentar formas nuevas y creativas de trabajar y resolver problemas. 2020, citado por Londoño-Proaño (2022). Ello favorecería indudablemente al clima organizacional por lo que, a mejores estrategias para resolver un problema, mejor la calidad y efectividad laboral.

Y la cuarta dimensión es consideración individualizada, López et al. (2017) definieron como las características que el líder debe poseer teniendo en cuenta las necesidades individuales de sus seguidores. Fortaleciendo la retroalimentación de forma individual para el logro más eficaz en su desempeño organizacional. Mientras que para Grau-Alberola et al. (2022) definieron como la medida en que los líderes visualizan a los demás como seres individuos, teniendo en cuenta sus necesidades, habilidades y deseos individuales, escuchando atentamente sus ideas para promover su desarrollo integral a través de consultas o lecciones. Lo cual la consideración individualiza es una capacidad importante de contemplar en el colaborador para el conocimiento de situaciones que son urgente fortalecer para el logro de términos comunes en la organización; siendo mejor partícipe, mejor su desempeño en la institución que labora.

Igualmente, de acuerdo a las teorías que sustenta el C.O. se tuvo a: Teoría de Rensis Likert o también llamada teoría de sistemas, 1968 citado por Brunet (1987) que diseñó un estudio experimental basado en el C.O. en la década de 1950 para determinar cómo afectó la productividad de la empresa a lo largo del tiempo, denominada motivación de desempeño; por ello, la percepción de dos empleados fue notoria por su influencia, incluyendo variables causales, intervalos y finales que deslindan el nivel de clima organizacional, ya sea positivo o negativo para la empresa. Este método fue propuesto por Rensis Likert, 1968, y muestra que el comportamiento de los compañeros de trabajo responde a las actitudes de los directivos y las condiciones organizacionales; por lo tanto, el rendimiento laboral depende de la impresión de los trabajadores sobre el ambiente de trabajo, tales como: Estructura organizativa, posición jerárquica, remuneración, satisfacción, carga de trabajo, etc. Esta teoría surge más activa y explicativa en relación al clima organizacional porque comprende la importancia del ambiente de trabajo y crea acuerdos, promueve la eficacia individual y organizacional, y es compacto con la teoría de la motivación porque se encauza en definir el compromiso que incentiva a las personas a trabajar. (Rodríguez, 2016, citado por (Vargas, 2021).

Por otro lado, Rodríguez, 2016 citado por (Vargas, 2021) Likert estimó las siguientes dimensiones en su teoría organizacional: a) Estilo de autoridad, se otorga la autoridad dentro de la entidad, b) Esquema motivacional, método de

motivación utilizado por el sujeto c) Comunicación, forma y estilo de comunicación utilizados para la comunicación en la organización, d) Proceso de influencia, método que se utiliza para lograr su meta y objetivo, e) Proceso de toma de decisiones, el formato del legado de decisión, los criterios de toma de decisiones y la distribución del trabajo en las decisiones de construcción; proceso de planificación: el definir los pasos para lograr metas y objetivos en el desempeño y la mejora.

También se cuenta con la teoría de Chiavenato (1999), quien sustentó las teorías para entender el comportamiento de los individuos, tales como: a) Teoría del campo (Lewis), explica por qué todos pueden interpretar la misma situación de manera diferente. Comprender el comportamiento humano depende de dos supuestos básicos, ya que el comportamiento humano está formado por un conjunto de hechos coexistentes característicos del campo de la psicología. Este es el entorno de vida, incluidas las personas y su entorno psicológico. Por ejemplo, un precio es positivo si puede o tiene la pretensión de saciar las necesidades de una persona, y negativo si tiene la intención de causar daño; b) Teoría de la disonancia cognitiva (Festinger), La persona crea un estado de armonía consigo mismo. Personas que no toleran la incoherencia y cuando sucede se apoya de la motivación para la reducción del conflicto llamada disonancia. Estos elementos cognitivos son las creencias, conocimientos o creencias de los individuos, de uno mismo o del medio exterior. La disonancia cognitiva sucede en realidades relacionadas con el proceso de determinar decisiones.

Al mismo tiempo se contempló la teoría sobre motivación (1999) la jerarquía de las necesidades de Maslow. Estas influyeron en el comportamiento humano; es decir, cuando una persona satisface sus necesidades básicas, las necesidades superiores prevalecen sobre sus acciones entre ellas tenemos: a) Necesidades fisiológicas, que son innatas como el sueño, alimentación y reposo, donde la principal característica es la prontitud: Si uno de ellos no está satisfecho, controla la dirección del comportamiento del individuo. b) Necesidades de seguridad, conllevan a la persona se ampare de cualquier peligro real o imaginario, tangible o abstracto. c) Necesidades sociales, está íntimamente relacionado con la vida de los individuos en sociedad. Se requiere asociación, aceptación, participación, afecto,

amistad y amor, aparecen cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad están saciadas. d) Necesidades de autoestima, esto se debe a la forma de ver a una persona que aprecia a las personas. Incluyen autoconfianza, confianza, reconocimiento social y reconocimiento, estado, reputación, reputación y consideraciones. e) Necesidades de autorrealización. Se manifiesta a través del deseo de mejorar continuamente el potencial humano. Las necesidades de autorrealización solo pueden ser satisfechas por las recompensas internas, el desarrollo del potencial y el pleno desarrollo de los talentos.

Agregando se cuenta con la teoría "X" y Teoría "Y" de McGregor (1999): Quien fundamentó en la teoría "X": Concepción tradicional, autocrática y autoritaria. Dentro de ella se calificó a las personas como individuos que no les gusta el trabajo y lo evitarán si es posible. Cada organización tiene un conjunto de objetivos, para cuya realización aquellos que trabajan en ella deben ser amenazados con cohesión, control o incluso sanción, para que sus esfuerzos puedan dirigirse hacia el logro de estos objetivos. En general, la gente prefiere ser dirigida, ser guiada evitando la responsabilidad tanto como sea posible. Los individuos comunes tienen relativamente baja ambición, por lo que las personas se preocupan primero por su seguridad. El principal motivo de una persona son los incentivos salariales; además, una persona es agente pasivo que la organización debe guiar, motivar y controlar; siendo las metas personales la antítesis de las metas organizacionales y, por lo tanto, requieren un control estricto. Se puede señalar que los individuos son fundamentalmente poco capaces de lograr el autocontrol y la autodisciplina. En cuanto a la teoría "Y": Referida a nueva concepción. democrática, participativa y consultiva. Se refiere al trabajo como principio de satisfacción o de dolor donde las personas pueden ejercer el autocontrol y la autogestión. La compensación en el lugar de trabajo es proporcional a los compromisos asumidos. Los trabajadores pueden conducir a la aceptación y la responsabilidad. La mayoría son imaginativas, creativas y brillantes. La capacidad intelectual está lejos de ser plenamente realizado. Se puede lograr una mayor utilización. La gente común no solo debe aprender a aceptar, sino también aprender a buscar la responsabilidad.

A continuación, se tuvo la teoría de Litwin y Stinger, 1968 citado por Acosta y Venegas (2010), quienes conceptualizaron el C.O. desde una perspectiva

perceptual. Señalaron el clima como un compuesto de características del ambiente profesional que pueden ser medidas, percibidas e influenciadas directa o indirectamente por los empleados que conviven en dicho ambiente y que influyen en su motivación y comportamiento. Los autores intentaron describir los categorías situacionales y ambientales que tienen la mayor influencia en el comportamiento y la percepción de un individuo. Litwin y Stringer plantearon la hipótesis de que existen dimensiones para explicar el clima real en una organización. En cada una de las magnitudes estuvo relacionada con propiedades de la institución, tales como: la estructura, que está asociado a reglas organizacionales, formalidades, responsabilidades, políticas y jerarquías; responsabilidad, esta es la visión de una persona que tiene un alto compromiso con el trabajo, toma sus propias decisiones y crea sus propias demandas; remuneración, coincide con la emoción del trabajo bien hecho; riesgo, corresponde a cómo los miembros de la organización se sienten acerca de los desafíos del trabajo; apoyo, es una sensación del espíritu de ayuda de los directores de grupo y otro personal; estándares de desempeño, referido a la importancia percibida de los objetivos implícitos y explícitos y los estándares de desempeño; conflicto, el grado en que los asociados de una organización aceptan diferentes puntos de vista sin miedo de afrontar y solucionar dificultades cuando surgen; identidad, el sentimiento de pertenencia a la institución, que es un factor relevante y valioso en el grupo de trabajo.

Por lo tanto, el C.O. se centró en las definiciones propuestas por Blanco et al. (2021) El C.O. es un reflejo valioso para el mejoramiento en las instituciones educativas; por lo que es indispensable contar con elementos que lo componen que favorecerán a perfilar ambientes armoniosos, permitiendo así la satisfacción, calidad laboral y mejores relaciones. Por otro lado, según Rivera-Porras et al. (2018) señalaron que el C.O. está medido por las impresiones que tienen los colaboradores sobre sus acciones en relación con los líderes de la organización, en el cual considera como foco importante el clima interno de una empresa, practicada por los valores, el comportamiento y actitud de los colaboradores. Mientras que, para Chiavenato, 2000 citado por García, (2009) definió como una característica del ambiente de trabajo que es percibido por los colaboradores de la organización y que también afecta directamente el comportamiento de los subordinados, lo cual es importante la atención de satisfacer las necesidades

individuales y elevación moral de los trabajadores, ello influye en su comportamiento con la organización. Por otra parte, Payne, 1971, como se citó en Berberoglu (2018) definió al C.O. como la manera en que los empleados distinguen la organización y sus objetivos.

Según Blanco et al. (2021) en su artículo científico consideraron cuatro dimensiones importantes para la variable C.O.: Siendo la primera relaciones interpersonales, Blanco et al. (2021) lo definió como un requisito para satisfacer necesidades como una guía cultural, que al compartir con los compañeros del trabajo ciertos roles nos genera una relación de confianza y responsabilidad por cumplir con los objetivos deseados, tanto, para su otro sub componente, la colaboración permite establecer objetivos gestionando los valores e incrementando las habilidades de los compañeros de trabajo y como tercer sub componente la comunicación, es un eje relevante en la organización laboral; por lo que, a través de la información emitida y recibida de manera efectiva hace las coordinaciones más fructíferas. Mientras para Moreno y Pérez (2018) definieron como el principio que determina la relación entre individuos, estos regulan sus problemas determinando las reglas de interacción en los grupos, por lo que reduce el acoso social y dirige el comportamiento individual hacia el bien colectivo en la organización.

Como segunda dimensión, cohesión de grupo, Blanco et al. (2021) definieron el trabajo en equipo como la responsabilidad colectiva que muestran los trabajadores de la institución educativa a través de la motivación para estimular el trabajo colaborativo con aspiraciones de lograr la calidad educativa y en cuanto a la productividad señalan como la alta motivación de los colaboradores en sus funciones destacando las proactividades y las oportunidades de mejora. Por otro lado, Brawley lo definió como la tendencia de un grupo a no separarse y mantenerse unido para lograr sus objetivos, así como promover y/o satisfacer las necesidades emocionales de los participantes de la organización. 2000, citado por Torralbas y Cabrera (2019). En definitiva, la cohesión es clave para comprender la formación y mantenimiento del grupo para el beneficio de la productividad de forma óptima en la organización.

La tercera dimensión, calidad de vida laboral, Blanco et al. (2021) definieron el bienestar y salud física como las actividades que ejercen los colaboradores fuera del horario laboral y que en algunas oportunidades se puede ver perjudicada la estabilidad con la familia por lo que el directivo debe considerar un criterio integral de la salud para una deseable calidad de vida como motivación en sus laborales. Mientras que en las condiciones de trabajo lo define como los espacios físicos del centro laboral, llámese mobiliario, materiales, ventilación, espacios adecuados para desempeñarse profesionalmente entre otros y tiene gran relevancia para los procesos de enseñanza y aprendizaje y fundamental para que los docentes se sientan cómodos y respetados. Por otro lado, Patlán (2021) se enfocó en el trabajador y necesita acciones de la organización en cuanto a las oportunidades que ofrece la institución para satisfacer necesidades amplias (personales, laborales, profesionales, sociales y económicas), ello genera un equilibrio entre las necesidades y los recursos laborales por lo que los beneficios se logran a través del trabajo, y dentro de él desarrollándose plenamente, sano y económicamente equilibrado con la vida privada y familiar. Asimismo, es importante que las organizaciones deben implementar estrategias, programas, procesos y tecnologías que favorezcan el progreso de la calidad de vida laboral de los empleados.

Como cuarta dimensión se tuvo la motivación, lo cual Blanco et al. (2021) definieron el sentido de pertenencia como el sentir de un trabajador por incumbir en la organización lo cual le brinda una motivación de ofrecer el máximo desempeño en cada labor beneficiando la comunidad educativa y satisfacción personal refieren a la valoración individual y al ser un factor de la motivación extrínseca puede repercutir a la labor en la institución educativa. Por otro lado, Luthans, 2008 como se citó en Martínez et al. (2020) definieron como un proceso que inicia con un déficit o necesidad física o psicológica de activar una conducta o impulso hacia un objetivo o motivación. Ello significa un conjunto de factores en el desarrollo de una organización con el objetivo de inspirar a sus empleados a un determinado comportamiento encaminado a lograr el bienestar colectivo y organizacional.

### **III. METODOLOGÍA**

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

La investigación fue de tipo descriptivo - correlacional. Donde un estudio descriptivo es el análisis de una recolección de datos para medir sus componentes o dimensiones y reportar la información obtenida de la población objetivo. Es necesario resaltar que la principal finalidad es especificar características de variables en un contexto determinado. Por lo que además en un estudio de tipo correlacional se pretende asociar conceptos de hechos existentes para conocer el grado de relación de ambas variables bajo términos estadísticos. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

En cuanto al diseño que se aplicó en la investigación, es no experimental con enfoque cuantitativo. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) mencionaron que aquella investigación que realiza sin la manipulación de las variables con el propósito de observar los efectos que causa la variable independiente con otras variables. A través de la observación se puede analizar fenómenos que se suscitan en un contexto natural como, por ejemplo, en una situación o problemática ya existente, el investigador no puede cambiar ello, más sólo analizarlo para interpretarlo y encontrar una relación en ambas variables. Además, aplicándose la investigación bajo un enfoque cuantitativo, es apropiado cuando se requiere medir o estimar ciertas magnitudes de fenómenos para probar una hipótesis planteada a través de un análisis estadístico. El investigador deberá seguir un camino desde la ideación, planteamiento del problema, revisión de literatura, visualización de alcance de estudio de investigación, planteamiento de hipótesis, definición de variables, desarrollo de diseño de investigación, selección de muestras, recopilación de datos, análisis de datos y redacción del reporte de resultados. Finalmente, de encontrarse los resultados después de encuesta verbal el investigador procede a analizarlos bajo un sistema de estadística para comprobar la relación mínima o máxima entre sus variables que lo llevarán a conclusiones y posibles recomendaciones para un estudio posterior.

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

Según el autor Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalaron que una variable es relacionada con la hipótesis de la investigación, porque al formular esta es

indispensable conceptualizar las variables involucradas. En la investigación se pudo observar que la variable está planteada en forma genérica ya que puede verse de distinta perspectiva que a lo largo del desarrollo se irá despejando ideas de la misma. Dentro de ella, las variables deben estar debidamente definidas tanto conceptual como operacional; es decir sus ramas o dimensiones que abarca la variable en cuestión.

#### **Variable1: Liderazgo transformacional**

**Definición conceptual:** Los líderes transformacionales son individuos que aluden al cambio y constancia de mejoras desde los valores y principios, donde el líder basado en dimensiones orienta el desarrollo de sus colaboradores para el logro de metas aplicando la motivación, influencia, atender a las necesidades como seres humanos completos para la toma de decisiones y resolución de conflictos. Bass y Avolio, 1998 como citó López et al. (2017)

**Definición operacional:** El L.T. consta de las siguientes dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual.

#### **Variable 2: Clima organizacional**

**Definición conceptual:** El C.O. es un reflejo valioso para el mejoramiento en las instituciones educativas; por lo que es indispensable contar con elementos que lo componen que favorecerán a perfilar ambientes armoniosos, permitiendo así la satisfacción, calidad laboral y mejores relaciones. Blanco et al. (2021)

**Definición operacional:** El C.O. consta de las siguientes dimensiones: Relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de vida laboral y motivación.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

**3.3.1. Población:** Como señaló Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es un grupo elegido para aplicar el estudio de investigación, este grupo debe presentar las causales o problemáticas de las variables anunciadas.

En la investigación se realizó con una población de 91 participantes de los tres niveles en instituciones educativas públicas de El Agustino.

**Criterios de inclusión:** Docentes de educación básica regular de los niveles inicial, primaria y secundaria en instituciones educativas públicas de El Agustino. Asimismo, docentes que aceptaron participar en la investigación confirmando a través de la carta de consentimiento informado.

**Criterios de exclusión:** Personal administrativo que laboran en las instituciones educativas; por lo que la evaluación está orientada para aplicarlo con docentes que laboran en instituciones educativas públicas de El Agustino.

**3.3.2. Muestra:** Como señaló Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es un sub grupo de universo llamado población, sobre el cual se recolectará los datos pertinentes, siendo importante elegir adecuadamente el tipo de muestra afines para encontrar los resultados de una problemática. En la investigación se realizó con una muestra de 71 docentes de los tres niveles en instituciones educativas públicas de El Agustino.

**3.3.3. Muestreo:** Como señaló Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) son los pasos sistemáticos que permitirá seleccionar los elementos para recolectar información de la muestra objetiva. Una muestra probabilística, pretende hacer estimaciones de variables de una población con la finalidad de obtener resultados certeros.

**3.3.4. Unidad de análisis:** Como señaló Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) son las personas, objetos o fenómenos del cual depende el planteamiento del problema; es decir, a quienes se les va aplicar el instrumento para medir las variables del estudio. En este trabajo son los docentes peruanos de los tres niveles de educación en las instituciones educativas públicas de El Agustino.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) menciona que es un conjunto de herramientas para obtener información determinada para el estudio de resultados. La técnica empleada en el trabajo de investigación fue la encuesta para recoger información y datos sobre las variables en la población determinada.

**Instrumento:** Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) menciona son uno de los instrumentos aplicados para la mediación en enfoques cuantitativos; por lo que, es un recurso necesario para recoger información a través de un conjunto

de ítems ceñida a las variables de estudio y que se puede aplicar de forma verbal. Por ende, se emplearon 2 unidades de instrumentos siendo un cuestionario con 31 y 32 ítems aproximadamente; uno para medir el L.T., y el segundo para medir el C.O. en instituciones educativas públicas de El Agustino.

### **3.5. Procedimiento**

Habiéndose observado la problemática y la entrevista a los directivos, padres de familia y docentes de las poblaciones de estudio, se inicia como primer momento en plantear la realidad problemática contextualizada, apoyándose en situaciones similares que el mundo haya experimentado, desde un terreno internacional, luego nacional y por último local. De tal forma se llevó a plantar el problema general de investigación, así como los problemas específicos, los cuales se justificaron a nivel teórico, práctico y metodológico. Luego se procedió a plantear los objetivos de general a específico y que a su vez permitió presentar las hipótesis general y específica que apoyen al desarrollo de esta investigación.

Como segundo momento, se indagaron los antecedentes internacionales y nacionales de los últimos cinco años, apoyándose en tesis de posgrado, libros o artículos científicos veraces. Seguido a ello se ha indagado algunas teorías que sustentan el origen de estas variables, respectivamente se recoge definiciones de distintos autores sobre la misma y la conceptualización de las dimensiones por cada variable.

Como tercer momento se aplicó la metodología, conceptualizando a través de destacables autores, definiciones de tipo y diseño de acuerdo a la estructura del presente trabajo, añadiendo luego las definiciones de ambas variables y operacionalización (dimensiones). Posterior a ello se presenta la población, muestra, muestreo y unidad de análisis requerida para la investigación. En todas ellas se anticipa sus definiciones por autores luego se señala la aplicación de la misma en el presente trabajo.

Finalmente, se procedió a aplicar el instrumento de investigación a la muestra en las instituciones educativas públicas del distrito El Agustino. En primera instancia se presentó la solicitud formal a los directivos para la autorización respectiva, luego de ser aprobada como se adjunta en los anexos, se visitó

presencialmente a las instituciones educativas para el estudio de la encuesta de forma anónima a los docentes que previamente aceptaron su participación mediante un consentimiento informado, los cuales quedan registrados bajo custodia de la autora.

### 3.6. Método de análisis de información

Para la investigación se aplicó con las técnicas de estadísticas descriptivas los cuales se desarrollaron a través de tablas de frecuencias y gráficos adecuados para su interpretación. En cuanto a la técnica de estadística inferencial, primero se validó los instrumentos a través de juicio de expertos, seguido a ello se registró la base de datos con Microsoft Excel 2019, luego se aplicó la confiabilidad con la prueba de Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de ambas variables con el programa estadístico SPSS 21, como se adjuntó en anexos. Finalmente, se aplicó la correlación de Rho de Spearman, siendo una estadística de correlacional para mediar dos variables: L.T. y C.O.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

rs = Coeficiente de correlación

n = Par ordenado

X = Clima organizacional

Y = Liderazgo transformacional

### 3.7. Aspectos éticos

Según Ojeda et al. consideraron que los aspectos éticos deben encuadrarse dentro de los principios como: la veracidad de sus afirmaciones y exhibición de teorías, con categoría de calidad y dignidad. (2007) A su vez no están contenidos únicamente en una casilla de todo el documento de investigación; sino, desde el inicio hasta el final. Pérez et al. (2019) El presente trabajo de investigación se realizó respetando los valores y principios éticos profesionales como: a)

Confiabilidad; b) Consentimiento informado; c) Libre participación y d) Anonimidad de los datos personales de la población de muestra y tomando únicamente lo necesario para la realización de una investigación académica.

Del mismo modo, la información prescrita en la presente fue redactando respetando las normas APA 7ma edición y aplicando la técnica del parafraseo según como corresponde a los reglamentos de cada tipo de texto en una cita por autor. Finalmente, la investigación se realizó respetando las directrices de la Universidad Cesar Vallejo, prescrita en la Resolución Rectoral N° 011-2020-VI-UCV. Finalmente, la autenticidad de la presente investigación queda garantizada para presentarla al servicio académico nacional e internacional sin la autorización de alterar resultados.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

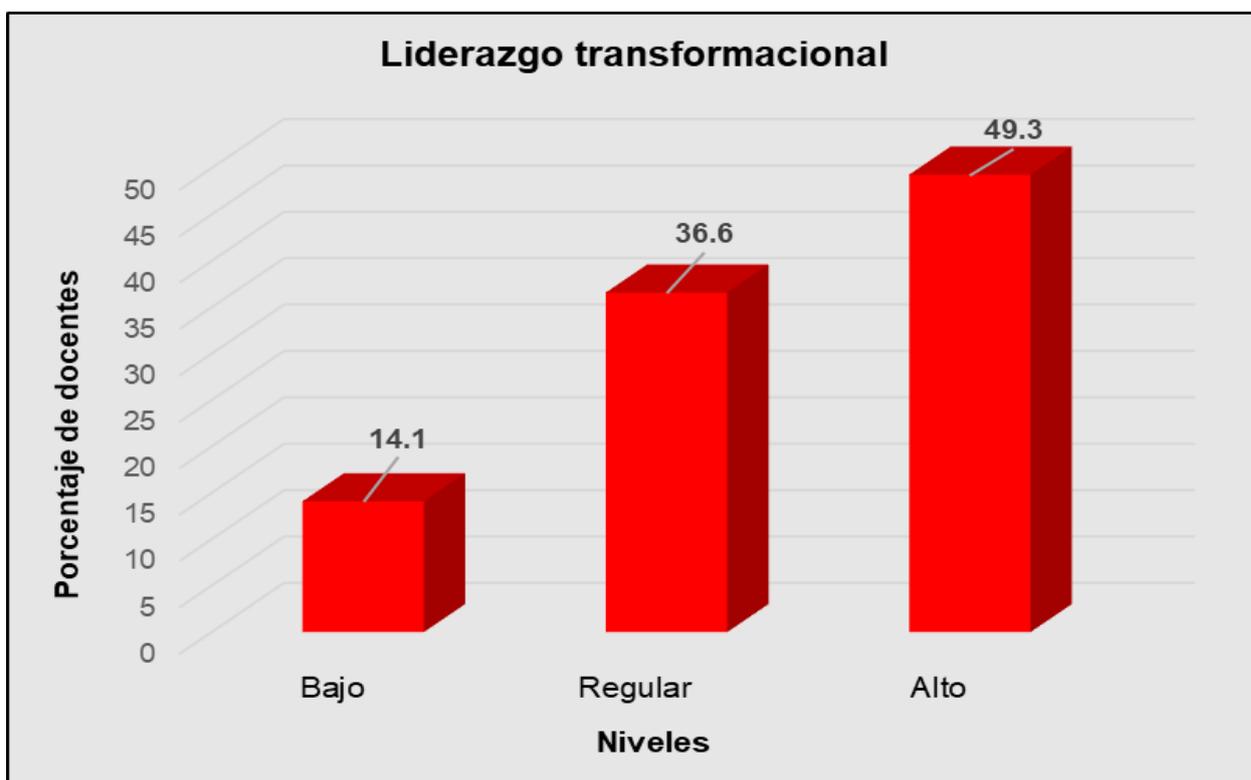
**Tabla 1**

*Niveles de la variable Liderazgo transformacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	14.1
Regular	26	36.6
Alto	35	49.3
Total	71	100.0

**Figura 1**

*Niveles porcentuales de la variable Liderazgo transformacional*

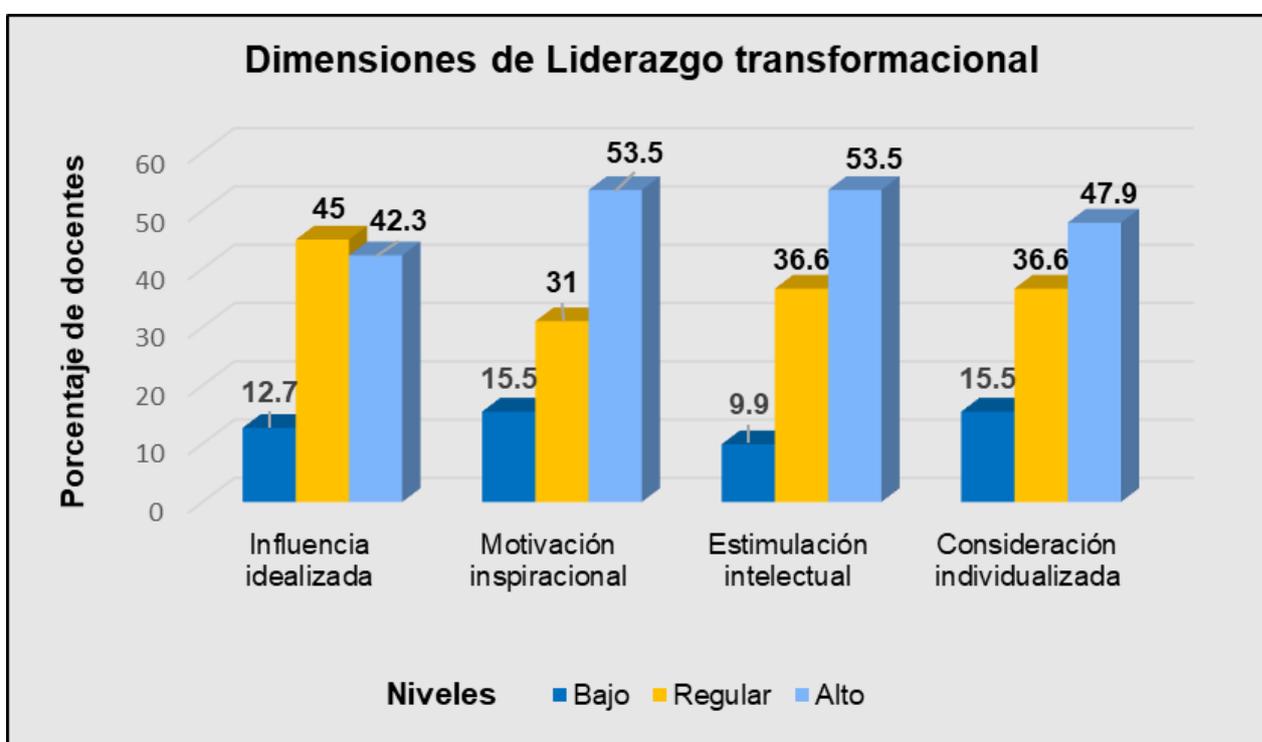


En los resultados de la tabla 1 y figura 1 respecto a la variable L.T. se puede apreciar que del total de encuestados: un 49,3% consideraron un nivel alto; un 36,6% consideraron un nivel regular y un 14.1% consideraron un nivel bajo al L.T. de sus directivos.

**Tabla 2**  
Niveles de las dimensiones de L.T.

Dimensiones	Bajo		Regular		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Influencia idealizada	9	12.7	32	45.0	30	42.3	71	100.0
Motivación inspiracional	11	15.5	22	31.0	38	53.5	71	100.0
Estimulación intelectual	7	9.9	26	36.6	38	53.5	71	100.0
Consideración individualizada	11	15.5	26	36.6	34	47.9	71	100.0

**Figura 2**  
Niveles porcentuales de las dimensiones de L.T.



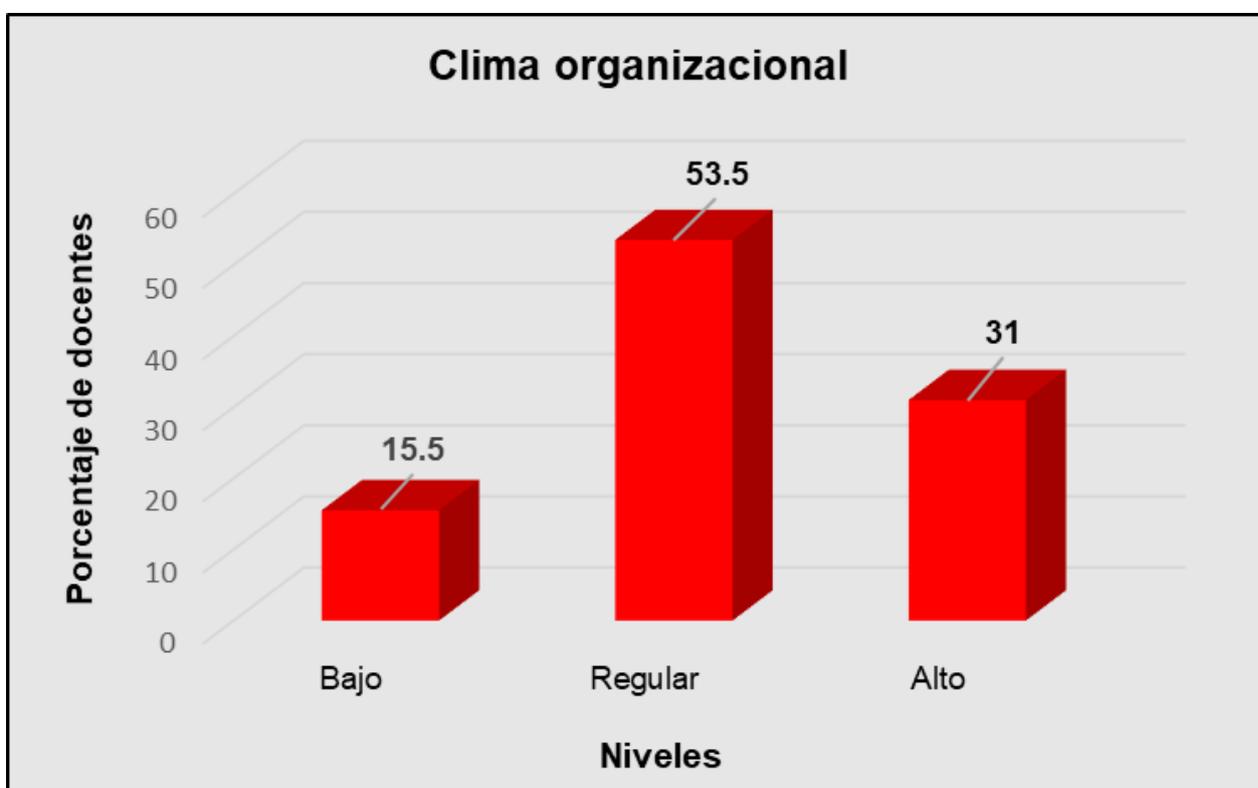
En los resultados de la tabla 2 y figura 2 respecto a las dimensiones de L.T., se puede apreciar que del total de encuestados: un 45, 0% consideraron un nivel regular; un 42, 3% consideraron un nivel alto y un 12.7 % consideraron un nivel bajo la influencia idealizada de sus directivos; por otro lado, tenemos un 53, 5% consideraron un nivel alto; un 31% consideraron un nivel regular y un 15.5 % consideraron un nivel bajo la motivación inspiracional de sus directivos; mientras que, un 53, 5% consideraron un nivel alto; un 36, 6% consideraron un nivel regular

y un 9.9 % consideraron un nivel bajo la estimulación intelectual de sus directivos; finalmente, un 47, 9% consideraron un nivel alto; un 36, 6% consideraron un nivel regular y un 15.5 % consideraron un nivel bajo la consideración individualizada de sus directivos.

**Tabla 3**  
*Niveles de la variable Clima organizacional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	15.5
Regular	38	53.5
Alto	22	31.0
Total	71	100.0

**Figura 3**  
*Niveles porcentuales de la variable Clima organizacional*

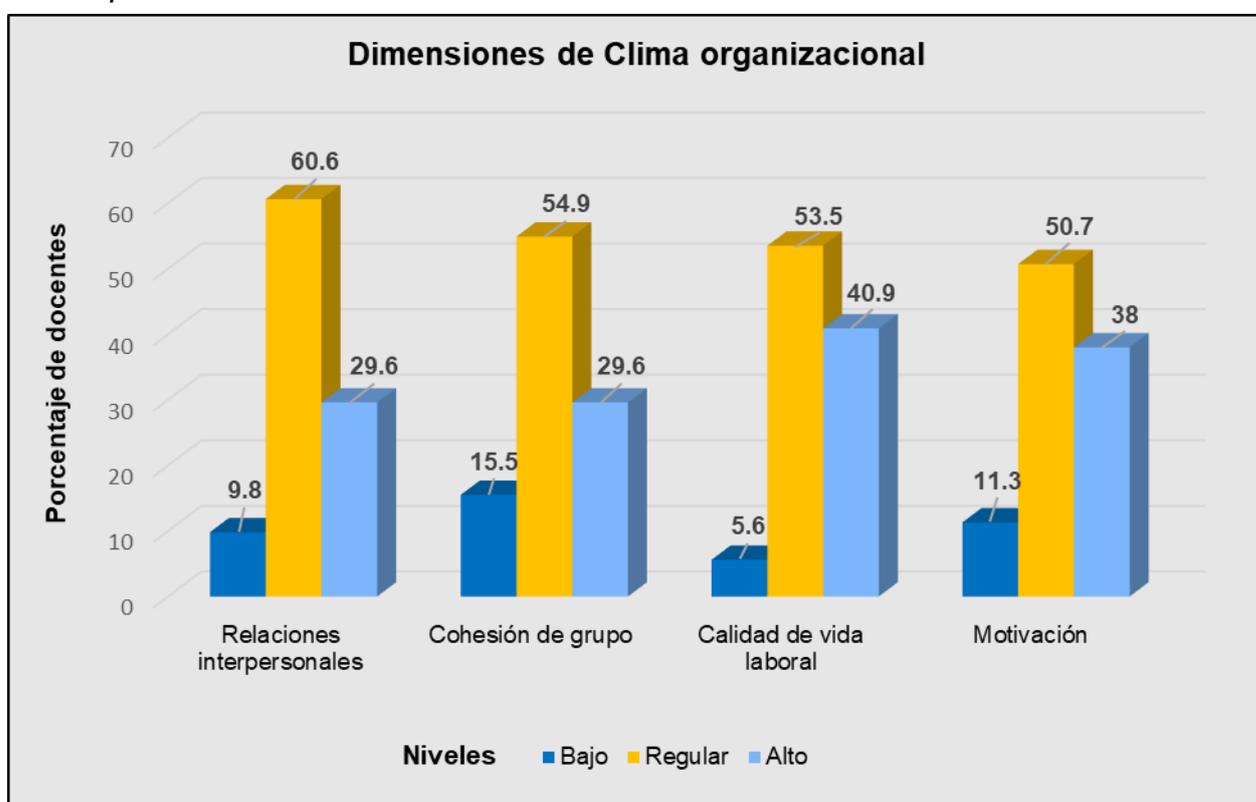


En los resultados de la tabla 3 y figura 3 respecto a la variable C.O., se puede apreciar que del total de encuestados: un 53, 5% consideraron un nivel regular; un 31, 0% consideraron un nivel alto y un 15.5 % consideraron un nivel bajo el C.O. en los maestros.

**Tabla 4**  
Niveles de las dimensiones de C.O.

Dimensiones	Bajo		Regular		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Relaciones interpersonales	7	9.8	43	60.6	21	29.6	71	100.0
Cohesión de grupo	11	15.5	39	54.9	21	29.6	71	100.0
Calidad de vida laboral	4	5.6	38	53.5	29	40.9	71	100.0
Motivación	8	11.3	36	50.7	27	38.0	71	100.0

**Figura 4**  
Niveles porcentuales de las dimensiones de C.O.



En los resultados de la tabla 4 y figura 4 respecto a las dimensiones de C.O., se puede apreciar que del total de encuestados: un 60, 6% consideraron un nivel regular; un 29, 6% consideraron un nivel alto y un 9.8 % consideraron un nivel bajo las relaciones interpersonales en los docentes; por otro lado, un 54, 9% consideraron un nivel regular; un 29, 6% consideraron un nivel alto y un 15.5 % consideraron un nivel bajo la cohesión de grupo en los docentes; mientras que, un

53, 5% consideraron un nivel regular; un 40, 9% consideraron un nivel alto y un 5.6 % consideraron un nivel bajo la calidad de vida laboral en los docentes; finalmente, un 50, 7% consideraron un nivel regular; un 38, 0% consideraron un nivel alto y un 11.3 % consideraron un nivel bajo la motivación en los docentes.

## **Análisis de Normalidad**

### **Para la Variable Liderazgo transformacional**

Ho= Se cumple la normalidad para la variable L.T.

Ha= No se cumple la normalidad para la variable L.T.

Nivel de significancia: 0.05

#### **Tabla 5**

*Prueba de Normalidad según Kolmogorov-Smimov*

Variable	Significancia - p valor
Liderazgo transformacional	0,000

Teniendo un intervalo de confianza de 95%, se rechaza la Ho (hipótesis nula) y se acepta la Ha (hipótesis alterna), debido a que el p valor es  $< 0,05$ ; por consiguiente, la variable de L.T. no cumple la normalidad. Como mayor percepción se adjunta en anexo.

### **Para la Variable Clima organizacional**

Ho= Se cumple la normalidad para la variable C.O.

Ha= No se cumple la normalidad para la variable C.O.

Nivel de significancia: 0.05

#### **Tabla 6**

*Prueba de Normalidad según Kolmogorov-Smimov*

Variable	Significancia – p valor
Clima organizacional	0,000

Teniendo un intervalo de confianza de 95%, se rechaza la Ho (hipótesis nula) y se acepta la Ha (hipótesis alterna), debido a que el p valor es  $< 0,05$ ; por consiguiente, la variable de C.O. no cumple la normalidad. Para mayor percepción se adjunta en anexo 8.

Debido a que se comprobó con cada una de las variables y estas no cumplen con la normalidad, se procedió a trabajar con las pruebas estadísticas no paramétricas.

## Resultados inferenciales

Para contrastar las hipótesis de la presente investigación, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman.

### Contrastación de la hipótesis general:

Ho= La relación no es significativa entre el nivel del L.T. y el nivel de C.O. en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022

Ha= La relación es significativa entre el nivel del L.T. y el nivel de C.O. en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022

### Tabla 7

*Correlación Rho de Spearman entre Liderazgo transformacional y clima organizacional.*

			L.T.	C.O.
	L.T.	Coeficiente de correlación	1,000	,680
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	C.O.	Coeficiente de correlación	,680	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

De acuerdo a los resultados hallados en la tabla 7 permitió confirmar la correlación positiva moderada entre las variables de L.T. y C.O. con un valor de Rho= 0,680 con un p - valor= 0,000; frente a ello, se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la hipótesis alterna (Ha), comprobándose que la relación es significativa entre el nivel del L.T. y el nivel de C.O. en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022

### Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho= La relación no es significativa entre el nivel influencia idealizada y el nivel del C.O. en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022

Ha= La relación es significativa entre el nivel influencia idealizada y el nivel del C.O. en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022

**Tabla 8**

*Correlación Rho de Spearman entre Influencia idealizada y C.O.*

			Influencia idealizada	C.O.
	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,563
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	C.O.	Coefficiente de correlación	,563	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a los resultados hallados en la tabla 8 permitió confirmar la correlación positiva moderada entre la dimensión influencia idealizada y la variable C.O. con un valor de Rho= 0,563 con un p - valor= 0,000; frente a ello, se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la hipótesis alterna (Ha), comprobándose que la relación es significativa entre el nivel influencia idealizada y el nivel del C.O. en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022.

## Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho= La relación no es significativa entre el nivel motivación inspiracional y el nivel del C.O. en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022

Ha= La relación es significativa entre el nivel motivación inspiracional y el nivel del C.O. en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022

**Tabla 9**

*Correlación Rho de Spearman entre Motivación inspiracional y C.O.*

			Motivación inspiracional	C.O.
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	1,000	,604
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	C.O.	Coefficiente de correlación	,604	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a los resultados hallados en la tabla 9 permitió confirmar la correlación positiva moderada entre la dimensión motivación inspiracional y la variable C.O. con un valor de Rho= 0,604 con un p - valor= 0,000; frente a ello, se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la hipótesis alterna (Ha), comprobándose que la relación es significativa entre el nivel motivación inspiracional y el nivel del C.O. en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022.

### Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho= La relación no es significativa entre el nivel de estimulación intelectual y el nivel del C.O. en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022

Ha= La relación es significativa entre el nivel de estimulación intelectual y el nivel del C.O. en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022

**Tabla 10**

*Correlación Rho de Spearman entre Estimulación intelectual y C.O.*

			Estimulación intelectual	C.O.
	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,632
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	C.O.	Coefficiente de correlación	,632	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a los resultados hallados en la tabla 10 permitió confirmar la correlación positiva moderada entre la dimensión estimulación intelectual y la variable C.O. con un valor de Rho= 0,632 con un p - valor= 0,000; frente a ello, se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la hipótesis alterna (Ha), comprobándose que la relación es significativa entre el nivel estimulación intelectual y el nivel del C.O. en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022.

#### Contrastación de la hipótesis específica 4

Ho= La relación no es significativa entre el nivel consideración individualizada y el nivel del clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022

Ha= La relación es significativa entre el nivel consideración individualizada y el nivel del clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022

**Tabla 11**

*Correlación Rho de Spearman entre Consideración individualizada y C.O.*

		Consideración individualizada	C.O.
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,678
		N	.
			71
	C.O.	Coeficiente de correlación	,678
		Sig. (bilateral)	,000
		N	71

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a los resultados hallados en la tabla 11 permitió confirmar la correlación positiva moderada entre la dimensión consideración individualizada y la variable C.O. con un valor de Rho= 0,678 con un p - valor= 0,000; frente a ello, se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la hipótesis alterna (Ha), comprobándose que la relación es significativa entre el nivel consideración individualizada y el nivel del C.O. en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el nivel del L.T. y el nivel de C.O. en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022. Mientras que como objetivos específicos fueron, determinar la relación que existe entre el nivel influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individual y el nivel de C.O. en docentes de instituciones educativas públicas.

En referencia al objetivo general, los resultados arrojaron un 49.3% calificando en alto, un 36.6% en regular y un 14.1% en bajo el L.T de los directivos y un 31.0% considerando en alto, 53.5 % en regular y un 15.5% en bajo el C.O en sus instituciones educativas; lo cual presentó una ligera coincidencia en los valores de regular o a veces adecuado con los resultados de Sobero (2022) donde en su investigación señaló un 37.9 % como adecuado y 52.1 % como a veces adecuado para el L.T; mientras, para la variable C.O un 52.1% a veces adecuado y un 36,4 % adecuado. En tanto a la correlación de variables la investigación arrojó un  $Rho=0,680$ ; mientras que para el autor en mención consideró un 0,845. Por otro lado, en los estudios de Rojas (2019) en Tacna arrojó un  $Rho= 0,835$  de acuerdo al cuadro de interpretación de correlación de Spearman lo ubica en positiva alta aludiendo que ambas variables se relacionan directamente. Asimismo, para Mori (2021) en Loreto, sus resultados arrojaron una correlación  $Rho=0.858$  con un 34% considerando como medio el L.T y 51% en bajo el C.O. Lo que llevó a inferir que es de gran importancia atender y mejorar el L.T en los directivos para el logro de un nivel óptimo o alto en C.O. de sus docentes; es decir, trabajando más en el L.T mayor impacto tendría en el C.O de los profesionales que laboran en las instituciones educativas, y ello generaría alto nivel de producción, desempeños, satisfacción, logros y maduración eficaz de la comunidad educativa.

En relación a la primera hipótesis específica se halló como resultado en nivel regular un 45.0 %, en nivel alto un 42.3 % y un 12.7 % en un nivel bajo, con una correlación de  $Rho$  de Spearman= $0,563$  a lo que se presentó una similitud con los resultados de otros investigadores como Rais y Rubini (2022) que en sus análisis hallaron en  $Rho= 0,429$  a lo que se interpretó que existe una correlación positiva moderada. Por ende, la relación es significativa entre la influencia idealizada y C.O

en los docentes; con prevalencia en la creatividad y carisma para generar confianza en los demás poseyendo seguridad en uno mismo. Lo cual es un factor importante que todo líder que está al comando de una institución debe reflejar para mostrar convicción y naturalidad en sus decisiones; esto apoya, que sus colaboradores puedan ver en él un ejemplo a seguir. Por otro lado, en una investigación en Lambayeque por Yajahuanca (2020) revela que las variables L.T. y comunicación asertiva tuvo correlación significativa con un  $Rho= 0.81$  lo que hace inferencia que existe una relación positiva alta a diferencia de la investigación presentada. En ese sentido cabe interpretar que la comunicación asertiva es un elemento importante en el L.T puesto que un directivo debe manejar una adecuada interacción con sus colaboradores demostrando confianza, congruencia y equilibrio en sus determinaciones lo que significaría una influencia en sus seguidores.

En definitiva, estos hallazgos caen a la severidad de definiciones concernientes al liderazgo como lo cita en diversas literaturas el investigador y conferencista David Fischman (2018) que un líder debe beneficiarse de el autocontrol de sus emociones para motivar, enseñar, ser un ejemplo y movilizar a los demás hacia un cambio, una transformación que garantice las individuales y en común. Pero para influir, el líder tiene que primero trabajar en él, en su estado emocional para estar fortalecido en las batallas que se susciten dentro de su empresa encaminando a las personas que están a su cargo y juntos como equipo puedan lograr los objetivos a través del análisis, comprensión, comunicación y motivación.

En cuanto a la segunda hipótesis específica y de acuerdo a la muestra estudiada se ha hallado un nivel alto con un 53.5 % de participantes que asignan con mayor frecuencia la motivación inspiracional de sus directivos; mientras que un 31.0 % ubican en regular y un 15.5 consideran bajo la dimensión en su líder, y con una correlación de Spearman con un  $Rho= ,604$  lo que se interpreta que existe una relación positiva moderada en la dimensión señalada. Sin duda, vale considerar la comparación con los hallazgos referidos de Rodríguez (2021) que en su estudio manifestó que un nivel alto con un 65.7%, 34.3% en un nivel medio de encuestados que consideraron la motivación inspiracional de sus líderes a ellos. Y con una relación de  $Rho=0.793$ , por lo que infiere una cierta diferencia con el presente

estudio ya que ambos se destacan en positiva moderada y de Rodríguez, alta. Por otro lado, tenemos la investigación de tesis de Bravo (2019), que empleó indicadores para evaluar la motivación en sus colaboradores obteniendo unos resultados de  $Rho = 0,635$ , por lo que es valioso contar con la motivación de los líderes en la institución para fortalecer proyectos que inspiren, generar optimismo y entusiasmo en las visiones futuras como organización. No obstante, tenemos a Cui et al. (2020) quien en su artículo definió la motivación inspiracional como un estímulo que sirve de impulso en los procesos laborales de los colaboradores incentivando así los mejores desempeños por parte de ellos y asegurando el logro de metas propuestas para con la institución. Ello hace que el seguidor se sienta altamente motivado con lo que realiza, seguro de sus decisiones, confiando en su animación cerebral para que aliente a los demás, no desista y vea el lado negativo o dificultoso como una oportunidad de mejora, de persistir poniendo lo mejor de sí en las tareas con la firme convicción de alcanzar las metas y en el error aprender de ellas. Cabe mencionar que ello está apoyado con la teoría de Maslow sobre motivación (1999), donde es relevante la satisfacción de necesidades del individuo como ser humano dentro de una organización y por lo mismo, este debe sentirse alentado o incitado de forma natural para el logro de sus actividades.

Dentro de la interacción que se experimentó con la muestra estudiada se observó en su mayoría el reflejo de confianza y optimismo que manifiestan los docentes respecto a las actividades delegadas por su líder en este caso sus directivos, y ello coincide con los resultados encontrados en las encuestas que resultan de un buen líder y su apreciación de sus docentes respecto a esta dimensión, aunque también hay un rango mínimo de docentes que expresan su desacuerdo respecto a algunos indicadores para con su líder. En ese sentido, se sabe que como toda organización necesita de este ingrediente importante para surgir y superar los obstáculos se susciten a lo largo del cargo como docentes y directivos en una institución educativa.

Para la tercera hipótesis específica tenemos la dimensión estimulación intelectual, y de acuerdo a la muestra estudiada se ha hallado en los resultados descriptivos en un nivel alto con 53.5 % de participantes que asignan con mayor frecuencia la estimulación intelectual de sus directivos; mientras que un 36.6 %

ubican en regular y un 9.9 consideran mínimo la dimensión en su líder, y en los resultados inferenciales se halló una correlación de Spearman con un  $Rho = 0,632$  lo que se interpreta que existe una relación positiva moderada en la dimensión señalada. Además, es relevante considerar la comparación la diferencia con los hallazgos referidos de Echevarria (2020) que, en su investigación con directivos y docentes de Trujillo, señaló que sus resultados arrojaron un 0.907 de correlación positiva muy alta. Por lo que, la diferencia es notoria debido a los índices de relación; en ese sentido, el autor refirió que dentro de las capacidades de un líder este debe verse reflejado por una estimulación objetiva hacia sus seguidores, impulsándolos a cumplir sus objetivos con la organización afianzando el comportamiento y sentido de superación de los colaboradores.

Por otro lado, tenemos los resultados de Chamorro (2021) aplicados en una institución educativa en Huancayo, con un  $Rho = 0,633$  que coincide con la interpretación correlación positiva moderada, así como señaló también en la presente investigación. Referente a ello se puede sintetizar que la dimensión abordada es muy necesario aplicarlo en las instituciones; sin embargo, algunos directivos no lo hacen, pensando que el docente como profesional ya conoce todas las funciones y como resolver los problemas de la mejor manera. Es por ello, que el líder transformador debe sensibilizar, estimular, motivar encaminando hacia la meta de la institución, de forma conductiva cuando las vicisitudes se presenten, depositando la confianza en sus seguidores para que puedan ser líderes también de sus grupos o comisiones. Lo señalado, es reforzado por los investigadores Mendoza-Solís et al., quienes puntualizaron esta dimensión como una competencia que requiere ser fortalecida por los líderes para inducir formas novedosas y efectivas de desempeño resolviendo obstáculos en las diversas áreas laborales. 2020, citado por Londoño-Proaña (2022).

Como cuarta hipótesis específica tenemos la dimensión consideración individualizada, y de acuerdo a la muestra estudiada se ha hallado los siguientes resultados: donde los docentes ubicaron con nivel alto a su directivo con un 47.9%, en nivel regular un 36.6 % y un nivel bajo con un 15.5 %; en tanto bajo la correlación se mostró con un 0,678 por lo que, se interpretó como relación positiva moderada.

A lo señalado anteriormente, recae en comparación con otros estudios similares como el de Macavilca (2019) que su muestra de investigación arrojó como nivel alto un 42.31%; nivel medio un 44.87% y un nivel bajo 12,82% respecto a la dimensión estudiada y con una correlación de 0.826, ubicándolo en positiva alta. Estos resultados reflejan una ligera coincidencia a los hallazgos del estudio; por ende, los docentes han notado ciertos reconocimientos por parte de sus líderes directivos sobre las tareas emanadas; esto indica, que es necesario que el líder tenga consideraciones reales sobre el desempeño de sus colaboradores para retroalimentarlos de forma óptima atendiendo sus necesidades, conociendo sus fortalezas y debilidades para potencializar su capacidad como docente y sobre todo como ser humano. Por otro lado, tenemos los hallazgos en una institución de Callao analizada por Félix et al. (2021) donde su correlación se mostró con 0,555, respecto a la dimensión presentada, donde su síntesis transmite el papel que tiene un líder respecto a la guía y atención que se da a los trabajadores, identificando sus habilidades, y a través de una comunicación acertada, consignando tareas relevantes para su colaborador calando en él seguridad, confianza y protagonismo para la labor pedagógica.

De esta manera los resultados conciernen a lo que Grau-Alberola et al. (2022) definieron a la dimensión presentada, como una medida necesaria en el que el líder en este caso los directivos, deben fortalecer a sus docentes atendiendo sus necesidades para su mejor desempeño profesional, escuchándolos y reconociendo en ellos su valor personalizado para considerarlos en proyectos que ayuden a superar inconvenientes que se presenten en el cargo educativo. Lo mencionado en líneas más arriba apoya la teoría de Chiavenato (1999), que explicó la importancia de conocer para comprender la actuación de los colaboradores; para ello el directivo debe indagar también en el área individual de su docente como persona y profesional, apoyándolo en aspectos necesarios para su crecimiento dentro de la organización y por ende los frutos de las misiones educativas.

Como consecuencia, se observó que, aunque los resultados no fueron los esperados, los hallazgos reflejaron en cierto rango una importancia que requieren las instituciones educativas estudiadas para alcanzar un L.T. óptimo en su organización para el mejoramiento de un C.O. Y de acuerdo a las teorías

analizadas, la investigación toma mayor relevancia para seguir estudiando las causas que se generaron para hallar un nivel bajo o regular las hipótesis iniciales. A pesar de todo, cabe señalar las fortalezas que se tuvieron al momento de aplicar la metodología en la muestra, siendo acertada las recepciones y la buena disposición que tuvieron los participantes para con la encuesta. Asimismo, en el proceso de la misma, se logró conversar con algunos de los docentes que manifestaron su agrado y conformidad con los indicadores que se estudia en la presente investigación y que corroboraron que un buen C.O. también recae en el L.T. de los directivos y a su vez estimula a los demás compartir y replicar esas actitudes para con su entorno social y educativo.

Finalmente, se puede asegurar que el presente estudio es relevante porque las variables y las relaciones entre ellas pueden ser examinadas a dimensión y su conexión, relación y significado con otras dimensiones de investigación a nivel internacional, nacional y local, según diversos autores para validar la percepción del L.T. siendo este un parámetro importante en el que todas las organizaciones deben seguir para incentivar y proporcionar mayor satisfacción profesional en los colaboradores de las instituciones educativas y por ende en la mejora del clima organizacional logrando así mayores éxitos, adecuada comunicación, excelentes participaciones, mayor productividad, menor nivel de estrés, mejor satisfacción por las actividades y compromiso al cien por ciento con su institución; frente a todo lo expuesto se alcanzaría el logro de metas propuestas para la escuela. Pero cabe señalar que todo ello vería su luz con mayor proximidad si el Estado peruano apuesta e invierte mejor sus recursos en el sector educación para una verdadera formación competente y de calidad.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

En base al objetivo general y de acuerdo a los resultados obtenidos se pudo determinar que el L.T y C.O. se relacionan significativamente con un  $Rho= 0,680$  interpretándose como positiva moderada. Por lo que se concluyó que a mayor L.T. mejor C.O. en los docentes de colegios públicos.

### **Segunda**

En cuanto a los efectos del primer objetivo específico se pudo determinar que la influencia idealiza y C.O., se relacionan significativamente con un  $Rho= 0,563$  interpretándolo como positiva moderada. Por lo que se concluyó que a mejor influencia del directivo mayor serán los niveles de C.O. en los docentes de colegios públicos.

### **Tercera**

De acuerdo a los resultados del segundo objetivo específico se pudo determinar que la motivación inspiracional y C.O., se relacionan significativamente con un  $Rho= 0,604$  como positiva moderada. Por lo que se concluyó que a mayor motivación inspiracional del directivo mayor serán los niveles de C.O. en los docentes de colegios públicos.

### **Cuarta**

De relación a los hallazgos del tercer objetivo específico se pudo determinar que la estimulación intelectual y C.O., se relacionan significativamente con un  $Rho= 0,632$  como positiva moderada. Por lo que se concluyó que a mejor estimulación intelectual del directivo mayor serán los niveles de C.O. en los docentes de colegios públicos.

### **Quinta**

De acuerdo a los resultados del cuarto objetivo específico se pudo determinar que la consideración individualizada y C.O., se relacionan como positiva moderada con un  $Rho= 0,678$ . Por lo que se concluyó que a mejor consideración del directivo los niveles de C.O. serán óptimos en los docentes de colegios públicos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se recomienda a los directivos examinar y aplicar aspectos que fortalezcan el C.O. en los docentes. Empoderar a los docentes en la construcción de habilidades del liderazgo a través de talleres que brinda el MINEDU para beneficio de la organización educativa.

### **Segunda**

Se sugiere las organizaciones de la UGEL 05 brindar talleres vivenciales con apoyo de psicología para identificar los perfiles de los directivos, ya que es muy importante que este influya positivamente en la labor docente para la prosperidad del clima laboral.

### **Tercera**

Se requiere mayor presupuesto e inversión eficaz para la educación y gestión de directivos tanto en actividades o jornadas pedagógicas como GÍAS, foros motivacionales con coaches educativos en los que incentiven y potencialicen los objetivos educativos.

### **Cuarta**

Se recomienda a los directivos incitar intelectualmente las capacidades y aptitudes profesionales con técnicas positivas a los docentes a través de la confianza, motivación, comunicación asertiva y empatía.

### **Quinta**

Se recomienda la retroalimentación directiva hacia los maestros de forma individual, vislumbrando sus fortalezas y debilidades a través de la escucha activa y comunicación efectiva. Siendo mediadores para el logro de objetivos comunes.

## REFERENCIAS

- Acosta, B., & Venegas, C. (2010). Clima organizacional: Un estudio exploratorio. (F. d. Psicología, Ed.) Vol. 13 - N.º 1. p.163-172. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Alvarado, M. (2018). *Comunicación asertiva y resolución de conflictos en la Institución Educativa Virgen del Carmen, Dos de Mayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32601>
- Arbulú, R. (22 de julio de 2021). Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>
- Baca, A. (2021). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la Red N° 11, Ancón, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59664>
- Bass, B., & Avolio, B. (1995). *Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership*. doi:[https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90035-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90035-7)
- Benavente, A. (2021). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la UGEL 06 - Ate 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67202>
- Berberoglu, A. (2018). Impacto del clima organizacional en el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido: evidencia empírica de hospitales públicos. 18 , 399. doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Blanco-López, S., Cerdas-Montano, V., & García-Martínez, J. (24 de septiembre de 2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. vol. 45, núm. 1, pp. 1-30. doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>

- Bravo, E. (2019). *Liderazgo Transformacional Y La Motivación Laboral Docente En La I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37836>
- Brunet. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. Bibliopsi. [http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practic os%20Trabajo%20Filippi%20\(1\)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20C aps%201,%202%20y%204..pdf](http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practic os%20Trabajo%20Filippi%20(1)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20C aps%201,%202%20y%204..pdf)
- Cansoy, R. (15 de abril de 2020). *Liderazgo escolar transformacional: predictor de la eficacia docente colectiva*. DOI: 10.19126/sujeto.569750.
- Canli, S., & Özdemir, Y. (2022). The Impact of Organizational Climate on Organizational Creativity. v14 (n1 Artículo 6), 35. doi:EISSN-2154-6282
- C., E. F. (9 de octubre de 2018). Características de un líder con David Fischman. [https://www.youtube.com/watch?v=\\_VCZyhz2\\_pY](https://www.youtube.com/watch?v=_VCZyhz2_pY)
- Cerem. (13 de julio de 2018). *International Business School*. <https://www.cerem.pe/blog/que-es-el-liderazgo-continuo>
- Chamorro, J. (2021). *El liderazgo transformacional y trabajo colaborativo en docentes de la Institución Educativa N° 31501 "Sebastián Lorente" Huancayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76026>
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. En Q. edición (Ed.). Editorial Mc Graw Hill. [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2011). *Planeación estratégica*. 2da edición. McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C. V. <https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>
- Corredor, D. (2018). Fostering Oral Communication through Project Work and Situated Learning. p.66. <http://200.119.126.32/bitstream/handle/20.500.12209/9211/TE->

22082.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cruzado, E. (2018). *Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los colegios públicos de la provincia de San Martín*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1333>
- Cruz, W. (14 de enero de 2021). *Análisis estratégico prospectivo desde un liderazgo transformacional pedagógico de las instituciones educativas de la ciudad de Yopal Casanare Colombia*. doi:<https://doi.org/10.0833/rgn.v5i1.226>
- Cui, Y., Shkeyrov, R., & Varga, P. (2020). Inspiración en el proceso creativo. *3rd edition Vol. 1* , pp. 660-666. doi:<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.23840-6>
- Díaz, E. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:uNK3sEo2YIAJ:https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/download/1325/1285/3930&cd=11&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Duran-Seguel, I., Gallegos, M., & Cabezas, D. (18 de noviembre de 2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral. *Vol. 40(Nº 40)*, Pág. 3. doi:ISSN 0798 1015
- EC. (20 de agosto de 2018). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral*. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
- Echevarria, E. (2020). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas del distrito de Bambamarca, provincia de Bolívar 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47948>
- Esteban, S. (2019). La supervisión educativa como función principal de la Inspección. *Vol. 25 (2019)*, p. 27-58. doi:<https://doi.org/10.14201/aula2019252758>
- Félix, M., Silvestre, P., Jesús, M., & Rosas, M. (diciembre de 2021). Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao. *Volumen 3 (No. 8)*, 318 - 331. doi:ISSN: 2710-088X
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración* .

- [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_a](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_a)
- Grau-Alberola, E., Figueiredo-Ferraz, H., López-Vílchez, J., & Gil-Monte, P. (13 de junio de 2022). The healthy management: the moderator role of transformational leadership on health workers. *38*(1), 128-138. doi:<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.471121>
- Griffin, R. (2011). *Administración*. Décima edición: Cengage Learning. [https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion\\_ricky\\_w.\\_griffin\\_decima\\_edición](https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion_ricky_w._griffin_decima_edición)
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Dwi Lestari, B., Roslina, R., & Jermisittiparsert, K. (2020). Retractado:Gestión del desempeño de los docentes: el papel del liderazgo del director, el entorno laboral y la motivación en la ciudad de Tegal, Indonesia. *Volumen 10* (1), págs. 235-246. doi:[10.5267/j.msl.2019.7.038](https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038)
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL Interamericana Editores.
- Huyhua, P. (2022). *a gestión educativa y el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná, Arequipa 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13923>
- Kumari, V. (2019). Autorrealización: una crítica de Siddhartha de Herman Hesse. *8* (8), 650-659. doi:ISSN: 1301-2746
- Londoño-Proaño, C. (16 de abril de 2022). Estilos de liderazgo en los medios públicos ecuatorianos. *21*(1), 251-272. doi:<https://dx.doi.org/10.26441/rc21.1-2022-a13>
- López, E., Hincapié, S., & Zuluaga, Y. (20 de julio de 2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Espacios*, Vol. 38 (Nº 57) Año 2017. Pág. 16. doi:ISSN 0798 1015 <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>
- López, M., Efsthios, S., Herrera, M., & Apolo, D. (5 de mayo de 2018). Clima escolar y desempeño docente:un caso de éxito: aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. 1-13. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/a18v39n35p05.pdf>

- Lupano Perugini, M., & Castro, A. (2006). *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*. *Psicodebate* 6. Psicología, Cultura y Sociedad. [file:///C:/Users/Hilda%20Zapata/Downloads/Dialnet-EstudiosSobreElLiderazgo-5645396%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Hilda%20Zapata/Downloads/Dialnet-EstudiosSobreElLiderazgo-5645396%20(1).pdf)
- Macavilca, J. (2019). *Gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41202>
- Marín, F., & Alfaro, L. (2021). Gestión y liderazgo: Enfoque desde una célula educativa. *Revista venezolana de Gerencia*. DOI:. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.4>
- Martínez, J., Valenzo, M., & Guadalupe, A. (30 de marzo de 2020). El clima organizacional como factor de competitividad. 13, 1135–1147. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1843/1602>
- Mayuri, G. (27 de marzo de 2022). *Linkedin*. La crisis permanente: La ausencia de liderazgo pedagógico en la educación peruana.: <https://es.linkedin.com/pulse/la-crisis-permanente-ausencia-de-liderazgo-pedag%C3%B3gico-mayuri-aguilar>
- Montañez Huancaya De Salinas, A. P. (2022). *Estilos de liderazgo en organizaciones educativas: aproximaciones teóricas*. . *Revista Venezolana de Gerencia*. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.12>
- Moreira, L. (2018). *EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7763>
- Moreno, S., & Pérez, E. (junio de 2018). Relations in the labor climate of the al technological university of Chocó Diego Luis Córdoba. (9)( 1), 13-33. doi:<http://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Mori, P. (2021). *Liderazgo transformacional del gerente y su relación con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública Inicial N° 62576 Bilingüe de Santa Clara Río Cachiyacu. Distrito de Balsapuerto*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación].

- <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5745>
- Murillo, R. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. doi:[https://doi.org/10.48713/10336\\_30221](https://doi.org/10.48713/10336_30221)
- Navarro, E. (2019). *Habilidades sociales y comunicativas en el estilo de resolución de conflictos en docentes*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26521>
- Ochoa, A. (2021). *Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60162>
- Ojeda, J., Quintero, J., & Machado, I. (mayo-agosto de 2007). La ética en la investigación. vol. 9, núm. 2, pp. 345-357. doi:ISSN: 1317-0570
- Ojeda, Z., & Escaraballone, P. (2018). *Liderazgo estratégico. Eje central de la competitividad empresarial*. Primera edición. Camaleón. <https://es.calameo.com/read/0043474574be59a4dc760>
- Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura, Unesco. (2010) *Educación, juventud y desarrollo. Acciones de la Unesco en América Latina y el Caribe*.
- Osorio, I. (2018). *El liderazgo transformacional y la gestión directiva en la Institución Educativa N° 116 Abraham Valdelomar, Canto Grande*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/2120>
- Patlán, J. (18 de agosto de 2021). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. vol.37(no.2). doi:<https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>
- Prasad, K., Mruthyanjaya, R., Rajesh, V., & Budumuru, M. (13 de mayo de 2020). Organizational Climate, Opportunities, Challenges and Psychological Wellbeing of the Remote Working Employees during COVID-19 Pandemic: A General Linear Model Approach with Reference to Information Technology Industry in Hyderabad. 11(4)., pp. 372-389. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3599799](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3599799)
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez, E., & Muñoz-Fritis, C. (6 de octubre de 2021).

- Transformational leadership and innovative culture: Effects on institutional quality. *Volume* 26(Issue 96), Pages 1004 - 1018. doi:10.52080/rvgluz.26.96.2
- Pérez, M., Berea, R., Roy-García, I., Palacios, L., & Rivas, R. (1 de diciembre de 2019). Lista para Aspectos Éticos de Investigaciones en Humanos. doi:10.29262/ram.v66i4.706
- Ramirez, D., & Chávez, L. (23 de julio de 2012). El concepto de mediación en la comunidad del conocimiento. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-109X2](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2)
- Rais, S., & Rubini, B. (1 de enero de 2022). Increasing Teacher Creativity through Strengthening Transformational Leadership, Teamwork, and Work Engagement. Vol. 12, No. 1, 2022 (pp. 232-241). doi:10.47750/pegegog.12.01.24
- Reyes, A. (2016). Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores. (T. d. maestría., Ed.) [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes\\_o\\_a.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Forastieri%20\(2005\)%2C%20menciona%20que,trabajo%20y%20los%20servicios%20de](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes_o_a.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Forastieri%20(2005)%2C%20menciona%20que,trabajo%20y%20los%20servicios%20de)
- Renjen, P. (16 de marzo de 2020). El corazón del liderazgo resiliente: Respondiendo a COVID-19. *Deloitte Insights*. <https://www2.deloitte.com/global/en/insights/economy/covid-19/heart-of-resilient-leadership-responding-to-covid-19.html>
- República de costa rica. (2011). *Programa Convivir del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247141>
- Resolución Directoral, N. 0. (08 de febrero de 2022). UGEL 05. [https://www.ugel05.gob.pe/sites/default/files/2022-02/2\\_11febrero2022\\_RD\\_0747\\_2022\\_PLAN\\_CLIMA.pdf](https://www.ugel05.gob.pe/sites/default/files/2022-02/2_11febrero2022_RD_0747_2022_PLAN_CLIMA.pdf)
- Rodríguez, M. (2021). *Percepción de liderazgo transformacional y motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88895>
- Rojas, J., Alanya-Beltran, J., & Vargas, I. (01 de octubre de 2021). Gestión directiva

- y clima organizacional en las Instituciones Educativas de América Latina.  
<https://www.researchgate.net/publication/355411946>
- Rojas, M. (2019). *Liderazgo Transformacional de los Directivos y los Cambios en el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la UGEL Tacna, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad privada de Tacna].  
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1201>
- Salari, M., & Nastiezaie, N. (2020). The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Intimacy with Mediating Role of Organizational Empathy. v7(n1), p51-60. doi:EISSN-2148-9378
- Singphen, T., Poopayang, P., Sifai, S., & Charoensuk, P. (2019). Strategic leadership factors of school administrators influencing the effectiveness of small- sized schools. *Revista internacional de administración educativa y estudios de políticas*. DOI: 10.5897/IJEAPS2019.0591. Vol.11(3), pp. 20-28.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1215445.pdf>
- Skordoulis, M., Liagkis, M., Sidiropoulos, G., & Drosos , D. (2020). Emotional Intelligence and Workplace Conflict Resolution: The Case of Secondary Education Teachers in Greece. *Revista internacional de investigación en educación y ciencia*. 6(4), 521-533.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1271240.pdf>
- Sobero, J. (2022). *Clima organizacional y liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 12 UGEL 07 Chorrillos - Lima, 2018*. [Tesis de maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/18183>
- Thomas-Dean, F. (mayo de 2022). Department Chairs' Personal Power, Positional Power, and Faculty Job Satisfaction in Higher Education Settings: A Moderation of Transformational Leadership. 160. doi:979-8-4387-2165-9
- Torrallas, O., & Cabrera, R. (1 de septiembre de 2019). Análisis de la cohesión grupal en escuelas de enseñanza media-superior especializada en La Habana. (288), 105-127. doi:ISSN 0253-9276
- Tsareva, N., Yakimova, Z., & Vlasenko, A. (Marzo de 2019). Job crafting role, staff involvement and work stress.  
<https://www.proquest.com/openview/aae04dace4f6d05f1688266e6c352402/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4400984>

- UNESCO. (2014). *UNESCO Office Santiago and Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean*.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232799>
- Urrego, L. (2019). Liderazgo estratégico: Perspectiva clave hacia la responsabilidad social en instituciones de educación superior. <https://orci.org/0000-0003-2718-3591>
- Vargas, G. (2021). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional. (U. C. Vallejo, Ed.)  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1558/2172>
- Vargas, M., Máynez, A., Cavazos, J., & Cervantes, L. (2016). Validez de contenido de un instrumento de medición para medir el liderazgo transformacional. *Vol. 4*(No. 1), pp. 35-45. doi:ISSN: 2328-4668
- Vega, C., & Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo*. Universidad de Chile.  
[https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106405/vega\\_c.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106405/vega_c.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Yajahuanca, A. (2020). *Relación del liderazgo transformacional de la gestión escolar y la comunicación asertiva en la IE. Mariano Melgar N°16040, del Distrito de las Pirias, Jaén Departamento de Cajamarca, durante el año 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9254>
- Wang, S. (24 de mayo de 2021). ¿Cómo impacta el liderazgo transformacional de los directores en la modernidad de los estudiantes? Un modelo de mediación múltiple. *v53*(n4), p425-445.  
doi:<http://dx.doi.org/10.1177/0013124520931955>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

### Título: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, EL AGUSTINO 2022

Autora: Zapata Lazo Hilda Esperanza

		Variables e indicadores					
		Variable 1: liderazgo transformacional directivo					
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
<p><b>Problema</b> <b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre el nivel de liderazgo transformacional y el nivel del clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> <b>Problema específico 1</b> ¿Qué relación existe entre el nivel de influencia idealizada y el nivel del clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación inspiracional y el nivel del clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Qué relación existe entre el nivel de</p>	<p><b>Objetivos</b> <b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el nivel del liderazgo transformacional y el nivel del clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación del nivel de Influencia idealizada y el nivel del clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación que existe entre el nivel de la motivación inspiracional y el nivel del clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022.</p>	<p><b>Hipótesis</b> <b>Hipótesis general:</b> La relación es significativa entre el nivel del liderazgo transformacional y el nivel de clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>Hipótesis específica 1</b> La relación es significativa entre el nivel influencia idealizada y el nivel del clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> La relación es significativa entre el nivel motivación inspiracional y el nivel del clima</p>	1. Influencia idealizada.	-Grado de influencia sobre las decisiones de los colaboradores.	1,2,3,4,5,6,7,8	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Alto 134-155 Regular 111-133 Bajo 88-110
			2. Motivación inspiracional.	- Motivar al colaborador en el desarrollo de sus actividades.	9,10,11,12,13,14,15,16		
			3. Estimulación intelectual.	- Gratificar por logros a nivel intelectual.	17,18,19,20,21,22,23		
			4. Consideración individual.	- Considera el trabajo del colaborador y gratifica el rendimiento individual	24,25,26,27,28,29,30,31.		
		Variable 2: Clima organizacional					
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
		1. Relaciones interpersonales.	-Compañerismo -Colaboración -Comunicación	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Casi nunca	Alto 137-156 Regular 115-136	
		2. Cohesión de grupo.	-Trabajo en equipo. -Productividad.	11,12,13,14,15,16,17,18			

<p>estimulación intelectual y el nivel del clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿Qué relación existe entre el nivel de consideración individualizada y el nivel del clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación que existe entre el nivel de la estimulación intelectual y el nivel del clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b> Determinar la relación que existe entre el nivel de consideración individualizada y el nivel del clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022.</p>	<p>organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> La relación es significativa entre el nivel de estimulación intelectual y el nivel del clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022.</p> <p><b>Hipótesis específica 4</b> La relación es significativa entre el nivel consideración individualizada y el nivel del clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022.</p>	3. Calidad de vida laboral.	-Bienestar y salud física. -Condiciones de trabajo.	19,20,21,22,23,24,25	(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo 93-114
			4. Motivación	-Sentido de pertenencia. -Satisfacción personal.	26,27,28,29,30,31,32.		
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística a utilizar</b>				

<p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 91 participantes de instituciones educativas públicas, El Agustino.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico Por conveniencia</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 71 docentes</p>	<p><b>Variable 1: Liderazgo transformacional directivo</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Vargas et al. (2016) <b>Adaptado por:</b> Zapata Lazo Hilda Esperanza. <b>Año:</b> 2022 <b>Monitoreo:</b> Se aplicará a los docentes. <b>Ámbito de Aplicación:</b> El formulario se aplica en forma presencial con docentes que laboran en IIEE de El Agustino. <b>Forma de Administración:</b> Presencial <b>Tiempo:</b> 15 min</p> <p><b>Variable 2: Clima organizacional</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Blanco et al. (2021) <b>Adaptado por:</b> Zapata Lazo Hilda Esperanza <b>Año:</b> 2022 <b>Monitoreo:</b> Se aplicará a los docentes. <b>Ámbito de Aplicación:</b> El formulario se aplica en forma presencial con docentes que laboran en IIEE de El Agustino. <b>Forma de Administración:</b> Presencial <b>Tiempo:</b> 15 min</p>	<p><b>Estadística descriptiva:</b> Es la primera fase del análisis descriptivo de cada variable de la investigación, implica el conteo de casos que se presentaron en las categorías de las variables con el propósito de conocer la distribución de frecuencias, medidas de tendencia central y medidas de la variabilidad, transformación a puntuaciones z, razones y tasas (Hernández-Sampieri &amp; Mendoza, 2018). El estudio realizará un análisis descriptivo de los datos, obteniendo la media, desviación estándar, las frecuencias, porcentajes de las variables.</p> <p><b>Estadística inferencial:</b> Sirve para efectuar generalizaciones de la muestra a la población, se utiliza para probar hipótesis y estimar parámetros, basado en el concepto de distribución muestral (Hernández-Sampieri &amp; Mendoza, 2018). La investigación realizará el análisis de regresión logística.</p> <p><b>-Análisis de datos de:</b> Rho de Spearman</p>
--	--	--	---

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

### Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Bass Avolio (1995) definió como aquel que motiva e inspira a los demás para el logro de objetivos en común, volcando en ellos la confianza por sí mismos. Citado en López et al. (2017). En definitiva, el líder cede a la influencia para que la meta sea empoderar a los colaboradores para que sean líderes y agentes de cambio durante la transformación	La variable es mencionada como respuesta a la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y consideración individual enfocadas en los directivos y maestros de instituciones educativas públicas de El Agustino.	Influencia idealizada.	Grado de influencia sobre las decisiones de los colaboradores.	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
		Motivación inspiracional.	Motivar al colaborador en el desarrollo de sus actividades.	
		Estimulación intelectual.	Gratificar por logros a nivel intelectual.	
		Consideración individual.	Considera el trabajo del colaborador y gratifica el rendimiento individual.	

<p>organizacional, buscando activamente reducir errores a través de diagnósticos predictivos, y cuando estos ocurren, convertirlos en experiencias de aprendizaje inspirados al cambio. Zagoršek et al., 2009 citado por López et al. (2017)</p>				
--	--	--	--	--

**Variable 2:** Clima organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
El clima organizacional es un reflejo valioso para el mejoramiento en las instituciones	La variable es mencionada como respuesta a las	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compañerismo</li> <li>- Colaboración</li> <li>- Comunicación</li> </ul>	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)
		Cohesión de grupo	- Trabajo en equipo.	

<p>educativas; por lo que es indispensable contar con elementos que lo componen que favorecerán a perfilar ambientes armoniosos, permitiendo así la satisfacción, calidad laboral y mejores relaciones interpersonales. Blanco et al. (2021) Sentido a ello es importante considerar las teorías promovidas por Lewin, quien contribuyó a su enriquecimiento al referirse al proceso de cambio organizacional a través de motivación humana,</p>	<p>relaciones interpersonales, Cohesión de grupo, Calidad de vida laboral y motivación enfocadas en los directivos y maestros de instituciones educativas públicas de El Agustino. Blanco et al. (2021)</p>		- Productividad.	<p>Casi nunca (2) Nunca (1)</p>
		Calidad de vida laboral	- Bienestar y salud física. - Condiciones de trabajo.	
		Motivación	- Sentido de pertenencia. - Satisfacción personal.	

comportamiento grupal y cambio ambiental organizacional. Chiavenato, 2007. Citado por Blanco et al. (2021)				
---	--	--	--	--

### Anexo 3: Fichas técnicas de las encuestas

#### Variable 1: Liderazgo transformacional

Técnica:	Encuesta
Instrumento:	Cuestionario
Autor:	Vargas et al. (2016)
Adaptado por:	Hilda Esperanza Zapata Lazo
Procedencia:	<a href="https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2659369">https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2659369</a>
Año:	2022
Estructura:	Cuestionario de 31 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones.
Fecha de aplicación:	03 noviembre al 08 noviembre del 2022.

#### Variable 2: Clima organizacional

Técnica:	Encuesta
Instrumento:	Cuestionario
Autor:	Blanco et al. (2021)
Adaptado por:	Hilda Esperanza Zapata Lazo
Procedencia:	<a href="https://www.redalyc.org/journal/440/44064134020/html/">https://www.redalyc.org/journal/440/44064134020/html/</a>
Año:	2022
Estructura:	Cuestionario de 32 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones.
Fecha de aplicación:	03 noviembre al 08 noviembre del 2022.

## Anexo 4: Cuestionarios

### INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN

#### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente el presente cuestionario tiene como objetivo medir el “Liderazgo transformacional” en su directivo, por el cual se presenta 31 preguntas que deberá marcar con un aspa (X) la alternativa que mejor exprese su punto de vista según la escala de valoración. La encuesta es anónima; por lo que, se solicita su opinión sincera.

#### **Escala de valoración:**

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

#### **Variable 1: Liderazgo transformacional**

N° Items	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
	<b>Dimensión 1: Influencia idealizada</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	El directivo asume las consecuencias de las decisiones adoptadas.					
2	Los docentes consideran que el directivo es un modelo a seguir.					
3	El directivo actúa de modo que se gana el respeto de los integrantes de la comunidad educativa.					
4	El directivo hace que los docentes/personal de la institución se sientan orgullosos de pertenecer al equipo de trabajo institucional.					
5	El directivo logra que el docente tenga confianza en sus juicios y decisiones.					
6	El directivo muestra coherencia con lo que comunica y efectúa.					
7	El/la director(a) dispone de carisma.					
8	El directivo genera lealtad y compromiso de los docentes con la institución educativa.					
	<b>Dimensión 2: Motivación inspiracional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	El/la director(a) logra el compromiso de los docentes con la visión y misión de la institución educativa.					
10	El/la director(a) muestra el futuro institucional de forma optimista.					
11	El directivo comunica con entusiasmo las metas.					
12	El directivo ayuda a los docentes a visualizar los beneficios que obtendrán al alcanzar las metas organizacionales.					
13	El directivo genera confianza en los docentes para el logro de los objetivos.					

14	El/la director(a) motiva a los docentes a la realización de importantes comisiones de trabajo en la institución educativa.					
15	El/la director(a) desarrolla un sentido de identidad en los docentes sobre las metas de la institución educativa.					
16	El directivo construye una visión motivante y retadora hacia el futuro de la institución educativa.					
<b>N° Items</b>	<b>Dimensión 03: Estimulación intelectual</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	El directivo sugiere al docente nuevas formas de realizar su trabajo educativo.					
18	El directivo ayuda al docente a vislumbrar los problemas desde diferentes puntos de vista.					
19	El/la director(a) sugiere al docente considerar distintas perspectivas para la resolución de problemas.					
20	El/la director(a) estimula a los docentes a expresar sus ideas y opiniones.					
21	El directivo motiva a los docentes a desempeñar sus funciones de la mejor manera.					
22	El directivo confía en la capacidad que tiene el docente para asumir nuevos retos alcanzables.					
23	El directivo escucha la crítica y discierne en forma positiva las alternativas de solución.					
<b>N° Items</b>	<b>Dimensión 04: Consideración individualizada</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
24	El/la director(a) dedica tiempo a la retroalimentación para fortalecer el trabajo docente.					
25	El/la director(a) toma en cuenta las necesidades personales de los docentes.					
26	El directivo asigna proyectos significativos para la superación personal y profesional del docente.					
27	El directivo conoce las fortalezas y debilidades del personal docente.					
28	El/la director(a) reconoce y felicita el desempeño docente ante un trabajo importante.					
29	El directivo trata a los demás como seres humanos y no sólo como miembros de la institución.					
30	El/la director(a) considera que cada docente tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.					
31	El directivo busca la manera de potencializar las capacidades del docente en la institución educativa.					

Fuente: Tomado de Vargas et al. (2016) y adaptado por Zapata, H. (2022)  
 Enlace: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2659369](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2659369)

## INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN

### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente el presente cuestionario tiene como objetivo medir el “Clima organizacional” en su IE., por el cual se presenta 32 preguntas que deberá marcar con un aspa (X) la alternativa que mejor exprese su punto de vista según la escala de valoración. La encuesta es anónima; por lo que, se solicita su opinión sincera.

#### Escala de valoración:

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

#### Variable 2: Clima organizacional

N° Items	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Relaciones interpersonales</b>					
1	Los docentes encuentran apoyo de sus compañeros(as) para emprender proyectos innovadores en la institución educativa.					
2	El personal docente recibe apoyo oportuno y necesario del directivo cuando lo requieren.					
3	En la institución donde labora, las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa.					
4	Como docente considera tener buena relación de trabajo con el/la director(a).					
5	Existe buena comunicación entre el personal docente dentro de la institución.					
6	Los docentes consideran tener buena comunicación con el/la director(a).					
7	De manera general, el personal percibe que la comunicación entre los integrantes de la institución educativa es efectiva.					
8	Los docentes reciben información con regularidad (impresa y/o electrónica) que permite conocer los acontecimientos relevantes de la institución educativa.					
9	Los docentes siempre pueden comunicar lo que piensan, aunque no estén de acuerdo con el resto de los compañeros/as.					
10	Considera usted que en la institución donde labora existen problemas de comunicación entre el personal.					
	<b>Dimensión 2: Cohesión de grupo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
N° Items						
11	La integración entre los compañeros(as) para el trabajo pedagógico es positiva.					
12	El liderazgo que prevalece en la institución contribuye al trabajo en equipo.					

13	En la institución educativa donde labora, se propicia el trabajo en equipo.					
14	En las reuniones colegiadas, el personal siente la confianza de expresar desacuerdos abiertamente con respeto.					
15	El personal se siente cómodo trabajando en equipo con los colegas.					
16	El trabajo pedagógico en la institución donde labora está bien organizado.					
17	El trabajo que desempeña le hace sentir útil y altamente productivo(a).					
18	El personal se siente comprometido(a) a alcanzar los objetivos laborales.					
<b>N° Items</b>	<b>Dimensión 3: Calidad de vida laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	Con frecuencia el personal se siente estresado por las actividades que realiza en la institución.					
20	Las actividades laborales que desempeña el personal afectan la estabilidad con su familia.					
21	El personal cuenta con los materiales y equipos necesarios para llevar a cabo su trabajo.					
22	El personal ha recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido.					
23	El personal considera que el lugar de trabajo es agradable.					
24	El mobiliario con el que dispone para trabajar es cómodo y adecuado.					
25	Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.					
<b>N° Items</b>	<b>Dimensión 4: Motivación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26	El personal se siente orgulloso de pertenecer a la institución educativa.					
27	El personal se siente partícipe de los éxitos de la institución educativa.					
28	El personal está de acuerdo con los valores y la filosofía en general que promueve la institución educativa.					
29	Con frecuencia los docentes dedican horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren.					
30	En el trabajo los docentes se sienten realizados profesionalmente.					
31	A los docentes les gusta el trabajo que realizan en la institución educativa.					
32	Los docentes están satisfechos con la estabilidad laboral que le proporciona su trabajo.					

Gracias por su colaboración en el presente estudio de investigación.

Fuente: Blanco et al. (2021) Adaptado por Zapata H. (2022)

Enlace: <https://www.redalyc.org/journal/440/44064134020/html/>

## Anexo 5: Certificado de validación de instrumentos



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

N°	Dimensiones/ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Influencia idealizada.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El directivo asume las consecuencias de las decisiones adoptadas.	X		X		X		
2	Los docentes consideran que el directivo es un modelo a seguir.	X		X		X		
3	El directivo actúa de modo que se gana el respeto de los integrantes de la comunidad educativa.	X		X		X		
4	El directivo hace que los docentes/personal de la institución se sientan orgullosos de pertenecer al equipo de trabajo institucional.	X		X		X		
5	El directivo logra que el docente tenga confianza en sus juicios y decisiones.	X		X		X		
6	El directivo muestra coherencia con lo que comunica y efectúa.	X		X		X		
7	El/la director(a) dispone de carisma.	X		X		X		
8	El directivo genera lealtad y compromiso de los docentes con la institución educativa.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Motivación inspiracional.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
9	El/la director(a) logra el compromiso de los docentes con la visión y misión de la institución educativa.	X		X		X		
10	El/la director(a) muestra el futuro institucional de forma optimista.	X		X		X		
11	El directivo comunica con entusiasmo las metas.	X		X		X		
12	El directivo ayuda a los docentes a visualizar los beneficios que obtendrán al alcanzar las metas organizacionales.	X		X		X		
13	El directivo genera confianza en los docentes para el logro de los objetivos.	X		X		X		

14	El/la director(a) motiva a los docentes a la realización de importantes comisiones de trabajo en la institución educativa.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
15	El/la director(a) desarrolla un sentido de identidad en los docentes sobre las metas de la institución educativa.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
16	El directivo construye una visión motivante y retadora hacia el futuro de la institución educativa.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>Dimensión 3: Estimulación intelectual.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	El directivo sugiere al docente nuevas formas de realizar su trabajo educativo.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
18	El directivo ayuda al docente a vislumbrar los problemas desde diferentes puntos de vista.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
19	El/la director(a) sugiere al docente considerar distintas perspectivas para la resolución de problemas.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
20	El/la director(a) estimula a los docentes a expresar sus ideas y opiniones.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
21	El directivo motiva a los docentes a desempeñar sus funciones de la mejor manera.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
22	El directivo confía en la capacidad que tiene el docente para asumir nuevos retos alcanzables.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
23	El directivo escucha la crítica y discierne en forma positiva las alternativas de solución.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>Dimensión 4: Consideración individual.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
24	El/la director(a) dedica tiempo a la retroalimentación para fortalecer el trabajo docente.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
25	El/la director(a) toma en cuenta las necesidades personales de los docentes.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
26	El directivo asigna proyectos significativos para la superación personal y profesional del docente.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
27	El directivo conoce las fortalezas y debilidades del personal docente.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
28	El/la director(a) reconoce y felicita el desempeño docente ante un trabajo importante.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
29	El directivo trata a los demás como seres humanos y no sólo como miembros de la institución.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
30	El/la director(a) considera que cada docente tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		

31	El directivo busca la manera de potencializar las capacidades del docente en la institución educativa.	x		x		x		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Fuente: Tomado de Vargas et al. (2016) y adaptado por Zapata, H. (2022)

Enlace: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2659369](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2659369)

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

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ **x** ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: **Dr. Córdova García Ulises**

DNI: **06658910**

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

<sup>1</sup>Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “CLIMA ORGANIZACIONAL”**

N°	Dimensiones/ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Relaciones interpersonales</b>								
1	Los docentes encuentran apoyo de sus compañeros(as) para emprender proyectos innovadores en la institución educativa.	X		X		X		
2	El personal docente recibe apoyo oportuno y necesario del directivo cuando lo requieren.	X		X		X		
3	En la institución donde labora, las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa.	X		X		X		
4	Como docente considera tener buena relación de trabajo con el/la director(a).	X		X		X		
5	Existe buena comunicación entre el personal docente dentro de la institución.	X		X		X		
6	Los docentes consideran tener buena comunicación con el/la director(a).	X		X		X		
7	De manera general, el personal percibe que la comunicación entre los integrantes de la institución educativa es efectiva.	X		X		X		
8	Los docentes reciben información con regularidad (impresa y/o electrónica) que permite conocer los acontecimientos relevantes de la institución educativa.	X		X		X		
9	Los docentes siempre pueden comunicar lo que piensan, aunque no estén de acuerdo con el resto de los compañeros/as.	X		X		X		
10	Considera usted que en la institución donde labora existen problemas de comunicación entre el personal.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Cohesión de grupo.</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	La integración entre los compañeros(as) para el trabajo pedagógico es positiva.	X		X		X		
12	El liderazgo que prevalece en la institución contribuye al trabajo en equipo.	X		X		X		
13	En la institución educativa donde labora, se propicia el trabajo en equipo.	X		X		X		
14	En las reuniones colegiadas, el personal siente la confianza de expresar desacuerdos abiertamente con respeto.	X		X		X		

15	El personal se siente cómodo trabajando en equipo con los colegas.	X		X		X		
16	El trabajo pedagógico en la institución donde labora está bien organizado.	X		X		X		
17	El trabajo que desempeña le hace sentir útil y altamente productivo(a).	X		X		X		
18	El personal se siente comprometido(a) a alcanzar los objetivos laborales.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Calidad de vida laboral.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
19	Con frecuencia el personal se siente estresado por las actividades que realiza en la institución.	X		X		X		
20	Las actividades laborales que desempeña el personal afectan la estabilidad con su familia.	X		X		X		
21	El personal cuenta con los materiales y equipos necesarios para llevar a cabo su trabajo.	X		X		X		
22	El personal ha recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido.	X		X		X		
23	El personal considera que el lugar de trabajo es agradable.	X		X		X		
24	El mobiliario con el que dispone para trabajar es cómodo y adecuado.	X		X		X		
25	Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Motivación.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
26	El personal se siente orgullosos de pertenecer a la institución educativa.	X		X		X		
27	El personal se siente participe de los éxitos de la institución educativa.	X		X		X		
28	El personal está de acuerdo con los valores y la filosofía en general que promueve la institución educativa.	X		X		X		
29	Con frecuencia los docentes dedican horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren.	X		X		X		
30	En el trabajo los docentes se sienten realizados profesionalmente.	X		X		X		
31	A los docentes les gusta el trabajo que realizan en la institución educativa.	X		X		X		
32	Los docentes están satisfechos con la estabilidad laboral que le proporciona su trabajo.	X		X		X		

Fuente: Blanco et al. (2021) Adaptado por Zapata H. (2022)

Enlace: <https://www.redalyc.org/journal/440/44064134020/html/>

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

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: **Dr. Córdova García Ulises**      DNI: **06658910**

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

- <sup>1</sup>Pertinencia      :      El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia      :      El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup>Claridad      :      Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
  
- Nota      :      Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del experto informante

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

N°	Dimensiones/ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Influencia idealizada.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El directivo asume las consecuencias de las decisiones adoptadas.	X		X		X		
2	Los docentes consideran que el directivo es un modelo a seguir.	X		X		X		
3	El directivo actúa de modo que se gana el respeto de los integrantes de la comunidad educativa.	X		X		X		
4	El directivo hace que los docentes/personal de la institución se sientan orgullosos de pertenecer al equipo de trabajo institucional.	X		X		X		
5	El directivo logra que el docente tenga confianza en sus juicios y decisiones.	X		X		X		
6	El directivo muestra coherencia con lo que comunica y efectúa.	X		X		X		
7	El/la director(a) dispone de carisma.	X		X		X		
8	El directivo genera lealtad y compromiso de los docentes con la institución educativa.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Motivación inspiracional.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
9	El/la director(a) logra el compromiso de los docentes con la visión y misión de la institución educativa.	X		X		X		
10	El/la director(a) muestra el futuro institucional de forma optimista.	X		X		X		
11	El directivo comunica con entusiasmo las metas.	X		X		X		
12	El directivo ayuda a los docentes a visualizar los beneficios que obtendrán al alcanzar las metas organizacionales.	X		X		X		
13	El directivo genera confianza en los docentes para el logro de los objetivos.	X		X		X		
14	El/la director(a) motiva a los docentes a la realización de importantes comisiones de trabajo en la institución educativa.	X		X		X		

15	El/la director(a) desarrolla un sentido de identidad en los docentes sobre las metas de la institución educativa.	X		X		X		
16	El directivo construye una visión motivante y retadora hacia el futuro de la institución educativa.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Estimulación intelectual.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	El directivo sugiere al docente nuevas formas de realizar su trabajo educativo.	X		X		X		
18	El directivo ayuda al docente a vislumbrar los problemas desde diferentes puntos de vista.	X		X		X		
19	El/la director(a) sugiere al docente considerar distintas perspectivas para la resolución de problemas.	X		X		X		
20	El/la director(a) estimula a los docentes a expresar sus ideas y opiniones.	X		X		X		
21	El directivo motiva a los docentes a desempeñar sus funciones de la mejor manera.	X		X		X		
22	El directivo confía en la capacidad que tiene el docente para asumir nuevos retos alcanzables.	X		X		X		
23	El directivo escucha la crítica y discierne en forma positiva las alternativas de solución.	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Consideración individual.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
24	El/la director(a) dedica tiempo a la retroalimentación para fortalecer el trabajo docente.	X		X		X		
25	El/la director(a) toma en cuenta las necesidades personales de los docentes.	X		X		X		
26	El directivo asigna proyectos significativos para la superación personal y profesional del docente.	X		X		X		
27	El directivo conoce las fortalezas y debilidades del personal docente.	X		X		X		
28	El/la director(a) reconoce y felicita el desempeño docente ante un trabajo importante.	X		X		X		
29	El directivo trata a los demás como seres humanos y no sólo como miembros de la institución.	X		X		X		
30	El/la director(a) considera que cada docente tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.	X		X		X		
31	El directivo busca la manera de potencializar las capacidades del docente en la institución educativa.	X		X		X		

Fuente: Tomado de Vargas et al. (2016) y adaptado por Zapata, H. (2022)

Enlace: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2659369](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2659369)

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

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: **Mg. Becerra Rojas Wilson Helmer**

DNI: 09557628

Especialidad del validador: **Administración de la Educación.**

- <sup>1</sup>Pertinencia      :      El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia      :      El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup>Claridad        :      Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota             :      Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. Wilson Helmer Becerra Rojas

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “CLIMA ORGANIZACIONAL”**

N°	Dimensiones/ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Relaciones interpersonales</b>								
1	Los docentes encuentran apoyo de sus compañeros(as) para emprender proyectos innovadores en la institución educativa.	X		X		X		
2	El personal docente recibe apoyo oportuno y necesario del directivo cuando lo requieren.	X		X		X		
3	En la institución donde labora, las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa.	X		X		X		
4	Como docente considera tener buena relación de trabajo con el/la director(a).	X		X		X		
5	Existe buena comunicación entre el personal docente dentro de la institución.	X		X		X		
6	Los docentes consideran tener buena comunicación con el/la director(a).	X		X		X		
7	De manera general, el personal percibe que la comunicación entre los integrantes de la institución educativa es efectiva.	X		X		X		
8	Los docentes reciben información con regularidad (impresa y/o electrónica) que permite conocer los acontecimientos relevantes de la institución educativa.	X		X		X		
9	Los docentes siempre pueden comunicar lo que piensan, aunque no estén de acuerdo con el resto de los compañeros/as.	X		X		X		
10	Considera usted que en la institución donde labora existen problemas de comunicación entre el personal.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Cohesión de grupo.</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	La integración entre los compañeros(as) para el trabajo pedagógico es positiva.	X		X		X		
12	El liderazgo que prevalece en la institución contribuye al trabajo en equipo.	X		X		X		
13	En la institución educativa donde labora, se propicia el trabajo en equipo.	X		X		X		
14	En las reuniones colegiadas, el personal siente la confianza de expresar desacuerdos abiertamente con respeto.	X		X		X		

15	El personal se siente cómodo trabajando en equipo con los colegas.	X		X		X		
16	El trabajo pedagógico en la institución donde labora está bien organizado.	X		X		X		
17	El trabajo que desempeña le hace sentir útil y altamente productivo(a).	X		X		X		
18	El personal se siente comprometido(a) a alcanzar los objetivos laborales.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Calidad de vida laboral.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
19	Con frecuencia el personal se siente estresado por las actividades que realiza en la institución.	X		X		X		
20	Las actividades laborales que desempeña el personal afectan la estabilidad con su familia.	X		X		X		
21	El personal cuenta con los materiales y equipos necesarios para llevar a cabo su trabajo.	X		X		X		
22	El personal ha recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido.	X		X		X		
23	El personal considera que el lugar de trabajo es agradable.	X		X		X		
24	El mobiliario con el que dispone para trabajar es cómodo y adecuado.	X		X		X		
25	Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Motivación.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
26	El personal se siente orgullosos de pertenecer a la institución educativa	X		X		X		
27	El personal se siente participe de los éxitos de la institución educativa.	X		X		X		
28	El personal está de acuerdo con los valores y la filosofía en general que promueve la institución educativa.	X		X		X		
29	Con frecuencia los docentes dedican horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren.	X		X		X		
30	En el trabajo los docentes se sienten realizados profesionalmente.	X		X		X		
31	A los docentes les gusta el trabajo que realizan en la institución educativa.	X		X		X		
32	Los docentes están satisfechos con la estabilidad laboral que le proporciona su trabajo.	X		X		X		



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

N°	Dimensiones/ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Influencia idealizada.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El directivo asume las consecuencias de las decisiones adoptadas.	X		X		X		
2	Los docentes consideran que el directivo es un modelo a seguir.	X		X		X		
3	El directivo actúa de modo que se gana el respeto de los integrantes de la comunidad educativa.	X		X		X		
4	El directivo hace que los docentes/personal de la institución se sientan orgullosos de pertenecer al equipo de trabajo institucional.	X		X		X		
5	El directivo logra que el docente tenga confianza en sus juicios y decisiones.	X		X		X		
6	El directivo muestra coherencia con lo que comunica y efectúa.	X		X		X		
7	El/la director(a) dispone de carisma.	X		X		X		
8	El directivo genera lealtad y compromiso de los docentes con la institución educativa.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Motivación inspiracional.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
9	El/la director(a) logra el compromiso de los docentes con la visión y misión de la institución educativa.	X		X		X		
10	El/la director(a) muestra el futuro institucional de forma optimista.	X		X		X		
11	El directivo comunica con entusiasmo las metas.	X		X		X		
12	El directivo ayuda a los docentes a visualizar los beneficios que obtendrán al alcanzar las metas organizacionales.	X		X		X		
13	El directivo genera confianza en los docentes para el logro de los objetivos.	X		X		X		
14	El/la director(a) motiva a los docentes a la realización de importantes comisiones de trabajo en la institución educativa.	X		X		X		

15	El/la director(a) desarrolla un sentido de identidad en los docentes sobre las metas de la institución educativa.	X		X		X		
16	El directivo construye una visión motivante y retadora hacia el futuro de la institución educativa.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Estimulación intelectual.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	El directivo sugiere al docente nuevas formas de realizar su trabajo educativo.	X		X		X		
18	El directivo ayuda al docente a vislumbrar los problemas desde diferentes puntos de vista.	X		X		X		
19	El/la director(a) sugiere al docente considerar distintas perspectivas para la resolución de problemas.	X		X		X		
20	El/la director(a) estimula a los docentes a expresar sus ideas y opiniones.	X		X		X		
21	El directivo motiva a los docentes a desempeñar sus funciones de la mejor manera.	X		X		X		
22	El directivo confía en la capacidad que tiene el docente para asumir nuevos retos alcanzables.	X		X		X		
23	El directivo escucha la crítica y discierne en forma positiva las alternativas de solución.	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Consideración individual.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
24	El/la director(a) dedica tiempo a la retroalimentación para fortalecer el trabajo docente.	X		X		X		
25	El/la director(a) toma en cuenta las necesidades personales de los docentes.	X		X		X		
26	El directivo asigna proyectos significativos para la superación personal y profesional del docente.	X		X		X		
27	El directivo conoce las fortalezas y debilidades del personal docente.	X		X		X		
28	El/la director(a) reconoce y felicita el desempeño docente ante un trabajo importante.	X		X		X		
29	El directivo trata a los demás como seres humanos y no sólo como miembros de la institución.	X		X		X		
30	El/la director(a) considera que cada docente tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.	X		X		X		
31	El directivo busca la manera de potencializar las capacidades del docente en la institución educativa.	X		X		X		

Fuente: Tomado de Vargas et al. (2016) y adaptado por Zapata, H. (2022)

Enlace: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2659369](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2659369)

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

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: **Dr. Augusto Riveros Torres**

DNI: 10147666

Especialidad del validador: **Gestión Pública y Gobernabilidad**

<sup>1</sup>Pertinencia      :      El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Augusto Riveros Torres  
10147666

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “CLIMA ORGANIZACIONAL”**

N°	Dimensiones/ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Relaciones interpersonales</b>								
1	Los docentes encuentran apoyo de sus compañeros(as) para emprender proyectos innovadores en la institución educativa.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
2	El personal docente recibe apoyo oportuno y necesario del directivo cuando lo requieren.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
3	En la institución donde labora, las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
4	Como docente considera tener buena relación de trabajo con el/la director(a).	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
5	Existe buena comunicación entre el personal docente dentro de la institución.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
6	Los docentes consideran tener buena comunicación con el/la director(a).	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
7	De manera general, el personal percibe que la comunicación entre los integrantes de la institución educativa es efectiva.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
8	Los docentes reciben información con regularidad (impresa y/o electrónica) que permite conocer los acontecimientos relevantes de la institución educativa.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
9	Los docentes siempre pueden comunicar lo que piensan, aunque no estén de acuerdo con el resto de los compañeros/as.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
10	Considera usted que en la institución donde labora existen problemas de comunicación entre el personal.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>Dimensión 2: Cohesión de grupo.</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	La integración entre los compañeros(as) para el trabajo pedagógico es positiva.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
12	El liderazgo que prevalece en la institución contribuye al trabajo en equipo.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
13	En la institución educativa donde labora, se propicia el trabajo en equipo.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
14	En las reuniones colegiadas, el personal siente la confianza de expresar desacuerdos abiertamente con respeto.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		

15	El personal se siente cómodo trabajando en equipo con los colegas.	X		X		X		
16	El trabajo pedagógico en la institución donde labora está bien organizado.	X		X		X		
17	El trabajo que desempeña le hace sentir útil y altamente productivo(a).	X		X		X		
18	El personal se siente comprometido(a) a alcanzar los objetivos laborales.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Calidad de vida laboral.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
19	Con frecuencia el personal se siente estresado por las actividades que realiza en la institución.	X		X		X		
20	Las actividades laborales que desempeña el personal afectan la estabilidad con su familia.	X		X		X		
21	El personal cuenta con los materiales y equipos necesarios para llevar a cabo su trabajo.	X		X		X		
22	El personal ha recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido.	X		X		X		
23	El personal considera que el lugar de trabajo es agradable.	X		X		X		
24	El mobiliario con el que dispone para trabajar es cómodo y adecuado.	X		X		X		
25	Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Motivación.</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
26	El personal se siente orgullosos de pertenecer a la institución educativa	X		X		X		
27	El personal se siente partícipe de los éxitos de la institución educativa.	X		X		X		
28	El personal está de acuerdo con los valores y la filosofía en general que promueve la institución educativa.	X		X		X		
29	Con frecuencia los docentes dedican horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren.	X		X		X		
30	En el trabajo los docentes se sienten realizados profesionalmente.	X		X		X		
31	A los docentes les gusta el trabajo que realizan en la institución educativa.	X		X		X		
32	Los docentes están satisfechos con la estabilidad laboral que le proporciona su trabajo.	X		X		X		

Fuente: Blanco et al. (2021) Adaptado por Zapata H. (2022) Enlace:

<https://www.redalyc.org/journal/440/44064134020/html/>

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

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ **x** ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: **Dr. Augusto Riveros Torres**      DNI: 10147666

Especialidad del validador: **Gestión Pública y Gobernabilidad**

- <sup>1</sup>Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup>Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota : Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Augusto Riveros Torres  
10147666

## Anexo 6: Cartas de aceptación institucional



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

I.E. N° 1025 "MARÍA PARADO DE BELLIDO"

INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA



El Agustino 24 de Octubre del 2022

### OFICIO N° 130 - 2022 / D-I.E.-1025-"MPB"-UGEL.05

**Señora:**

**DRA. HELGA RUTH MAJO MARRUFO**

Jefa de la Escuela de Postgrado - Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

**ASUNTO:** AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1025 "MARÍA PARADO DE BELLIDO".

**REFERENCIA:** CARTA N° 469-2022-UCV-VA-EPG-F06L03/J

Por el presente reciba Ud. el saludo cordial del Equipo Directivo, docentes y administrativos que laboran en la Institución Educativa N° 1025 "María Parado de Bellido" - El Agustino; asimismo en atención al documento de la referencia manifestarle que la Dirección autoriza y brinda las facilidades del caso a la Br. ZAPATA LAZO, HILDA EXPERANZA, a fin de que realice la investigación de su proyecto de Tesis denominado "Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en docentes de Instituciones Educativas Públicas, El Agustino 2022" en la I.E. a mi cargo.

Hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente

  
  
Lic. Alejandra Cecilia Bertha  
DIRECTORA



PERÚ

Ministerio de Educación

Unidad de Gestión Educativo Local N° 05

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1186 SANTA ROSA DE LIMA MILAGROSA

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL" - 2022

mejor educación mejores peruanos

*El Agustino, 06 de octubre de 2022*

**OFICIO N° 025-2022-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL.05-DIR**

Señora:

*Dra. Helga Ruth Majo Marrujo*

*Jefa de la Escuela de Posgrado - Universidad César Vallejo.*

*Presente-*

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1186 SANTA ROSA DE LIMA MILAGROSA – EL AGUSTINO**

**Ref. Carta 471-2022- UCV -VA-EPG- F06L03/1**

\*\*\*\*\*

**DE MI MAYOR CONSIDERACION:**

Quien suscribe, Mg. WILSON HELMER BECERRA ROJAS, identificada con DNI N° 09557628, directora de la Institución Educativa N° 1186 SANTA ROSA DE LIMA MIALGROSA, con código de local 305063, ubicado en la Av. Garcilaso de la Vega N° 1151- AA HH 7 de octubre – El Agustino, me dirijo a usted para saludarle muy cordialmente y así mismo en atención al documento de la referencia manifestarle que la Dirección autoriza y brinda las facilidades del caso a la Br. Zapata Lazo, Hilda Esperanza a fin de que realice la investigación de su proyecto de Tesis denominado: "Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022", en la I.E que dirijo.

Remito a su Despacho el presente documento para los fines pertinentes.  
Aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de especial consideración y respeto.

Atentamente.

  
  
WILSON BECERRA ROJAS  
DIRECTOR

**MG. WILSON HELMER BECERRA ROJAS**  
DIRECTOR DE I.E N° 1186 SRLM

## ANEXO 7: Reporte de SPSS por Alfa de Cronbach

Análisis de confiabilidad de la variable 1: Liderazgo transformacional.

### ➔ Análisis de fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos2]

#### Escala: TODAS LAS VARIABLES

##### Resumen del procesamiento de los casos

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

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

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	31

Análisis de confiabilidad de la variable 2: Clima organizacional.

### Análisis de fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos1]

#### Escala: TODAS LAS VARIABLES

##### Resumen del procesamiento de los casos

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

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

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	32

## ANEXO 8: Prueba de normalidad en SPSS

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

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,309	71	,000	,760	71	,000
Clima organizacional	,291	71	,000	,770	71	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

## ANEXO 9: Interpretación del coeficiente correlacional Rho de Spearman

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



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022

", cuyo autor es ZAPATA LAZO HILDA ESPERANZA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA <b>DNI:</b> 10352960 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4204-1321	Firmado electrónicamente por: MANCAYAM el 26-12-2022 19:41:31

Código documento Trilce: TRI - 0499709