



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Liderazgo transformacional docente y clima escolar en los estudiantes de  
una institución educativa de Lima, 2023**

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

**AUTORA:**

Yalli Huaman, Edith ([orcid.org/0009-0002-6352-1834](https://orcid.org/0009-0002-6352-1834))

**ASESORAS:**

Dra. Julca Vera, Noemí Teresa ([orcid.org/0000-0002-5469-2466](https://orcid.org/0000-0002-5469-2466))

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa ([orcid.org/0000-0002-4906-895X](https://orcid.org/0000-0002-4906-895X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

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

LIMA – PERÚ  
2023

## **DEDICATORIA**

A Dios todo poderoso, por guiarme y darme la pertinencia, cada instante de mi vida, y por darme la oportunidad para seguir desarrollándome profesionalmente.

A mis padres, Ricardo Yalli, Inés Huaman y hermanos por apoyarme en todo momento.

## **AGRADECIMIENTO**

A Jehová, por darme la vida para lograr esta meta aspirada después de tanto esfuerzo. A mis padres Ricardo Yalli, Inés Huamán, Ceferino Ccoicca, asimismo a mi asesora Dra. Julca Vera, Noemi quienes siempre estuvieron dándome su apoyo incondicional en todo lo necesario.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	23
3.1 Tipo y diseño de la investigación	23
3.2 Variables y operacionalización	24
3.3 Población, muestra y muestreo	25
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	53
VII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	55
ANEXOS	62

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Conformación de la población de estudio	25
Tabla 2 Distribución de la muestra de investigación	26
Tabla 3 Cuadro resumen de validación de los expertos	27
Tabla 4 Fiabilidad de los instrumentos	28
Tabla 5 Distribución de la muestra de liderazgo transformacional y dimensiones	30
Tabla 6 Distribución de la muestra de clima escolar y dimensiones	30
Tabla 7 Cruce de clima escolar y liderazgo transformacional	31
Tabla 8 Tabla cruzada entre Influencia idealizada y Clima escolar	32
Tabla 9 Tabla cruzada entre la motivación inspiracional y clima escolar	33
Tabla 10 Tabla cruzada de estimulación intelectual y clima escolar	34
Tabla 11 Tabla cruzada de consideración individualizada y clima escolar	35
Tabla 12 Prueba de normalidad	38
Tabla 13 Prueba de la hipótesis general	39
Tabla 14 Prueba de la primera hipótesis específica	40
Tabla 15 Prueba de la segunda hipótesis específica	41
Tabla 16 Prueba de la tercera hipótesis específica	42
Tabla 17 Prueba de la cuarta hipótesis específica	43

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Cruce de clima escolar y liderazgo transformacional .....	31
Figura 2 Cruce entre Influencia idealizada y Clima escolar.....	32
Figura 3 Cruce entre la motivación inspiracional y clima escolar .....	33
Figura 4 Cruce de estimulación intelectual y clima escolar .....	34
Figura 5 Cruce de consideración individualizada y clima escolar.....	35

## RESUMEN

Planteado la presente investigación referente al clima escolar y el liderazgo transformacional docente, se estableció como objetivo general determinar la relación entre los constructos mencionados en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023. Para ello, el trabajo se fundamentó en una metodología tipo básica, de enfoque cuantitativo, bajo un alcance correlacional, de diseño no experimental y de método hipotético-deductivo. La población fueron 482 estudiantes de la institución en cuestión, por lo que la muestra fue un total de 214, a ellos se realizó una encuesta para medir cada variable. El hallazgo fundamental fue la demostración estadística de la relación positiva entre los constructos, lo cual se corroboró gracias a la prueba de correlación de rangos de Spearman, donde el nivel de significancia fue inferior a 0,05, además de ello el coeficiente de correlación mostró un valor de 0,840 siendo alta y positiva. De manera descriptiva, se conoció que el 68,7 % de los estudiantes ubicaron al liderazgo transformacional en un rango alto, de ellos mismos 95 estudiantes percibieron un clima escolar regular y como bueno 52 alumnos. Se concluyó que, si se logra un liderazgo transformacional docente adecuado, el nivel del clima escolar será bueno.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, clima escolar, influencia idealizada, estimulación intelectual, contexto regulativo

## ABSTRACT

The general objective of this research on school climate and transformational teacher leadership was to determine the relationship between the aforementioned constructs in the students of an educational institution in Lima, Peru, 2023. For this purpose, the work was based on a basic methodology, with a quantitative approach, under a correlational scope, non-experimental design and hypothetical-deductive method. The population was 482 students of the institution in question, so the sample was a total of 214, to whom a survey was conducted to measure each variable. The fundamental finding was the statistical demonstration of the positive relationship between the constructs, which was corroborated thanks to Spearman's rank correlation test, where the significance level was less than 0.05, in addition to this the correlation coefficient showed a value of 0.840 being high and positive. Descriptively, it was found that 68.7% of the students placed transformational leadership in a high range, 95 students perceived the school climate as regular and 52 students as good. It was concluded that if adequate transformational teacher leadership is achieved, the level of school climate will be good.

**Keywords:** Transformational leadership, school climate, idealized influence, intellectual stimulation, regulative context.



## I. INTRODUCCIÓN

La idea de un líder, alguien capaz de enfrentarse a los retos sin rodeos y salir victorioso, adquiere cada vez más importancia en el entorno actual. El 80% de los centros educativos cuentan con profesores que han recibido formación en liderazgo como parte de su perfil profesional. El sector educativo también es testigo de nuevos avances.

En el ámbito internacional, se observaron problemáticas relacionadas al liderazgo transformacional en docentes. En Ecuador Cavagnaro & Carvajal, (2020), detectaron situaciones de desempeño en cuanto al liderazgo, esto debido a consecuencia que trabajo problemas sanitarios, donde los docentes debían implementar nuevas estrategias como las normas temporales y motivar a los estudiantes en contextos de educación virtual. Del mismo, afirmó que, dada las exigencias de estrategias institucionales de las entidades centrales de educación, las escuelas requieren de un liderazgo transformacional.

Del mismo modo en Chile, Pedraja et al. (2021), identificaron que dentro de las instituciones educativas los docentes en el marco del liderazgo transformacional no se centran en el trabajo en equipo, en la colaboración y motivación. De esta manera, los estudiantes no están influenciados por los docentes. En esa misma línea, en Costa Rica, Meza y Flores (2014) identificaron deficiencias en rasgos de liderazgo transformacional en docentes, en ese sentido observó que el 11, 5 % de los docentes afirma que solo a veces desarrolla consideración individual, el 10, 3 % de los participantes de mismo modo a veces realiza estimulación intelectual, por otro lado, el 7, 5 % y 6% a veces inspira y realiza tolerancia psicopedagógica.

En cuanto a las consecuencias de estos hallazgos descritos en los párrafos anteriores es que los estudiantes no lograrán apreciar un clima escolar favorable, debido a que la poca influencia, consideración individual y estimulación intelectual que brindan los docentes en el aula. Ahora bien, el control de pronóstico o las posibles soluciones quedan en trabajar en los aspectos o factores del liderazgo de transformación que deben poseer los profesores, para ello las instituciones educativas deben primer charlas, capacitaciones y estrategias de mejora en dichos elementos del liderazgo.

A nivel nacional, Dávila et al. (2023) afirmaron que es crucial tener en cuenta que el estilo de liderazgo de un directivo puede tener un impacto beneficioso o perjudicial en las distintas actitudes dentro de un grupo de trabajo. El problema en se debe a la inadecuada preparación de líderes dispersos y transformadores. En esta región no existen regulaciones coherentemente organizadas que especifiquen competencias y temáticas que proporcionen criterios mínimos de desempeño para la formación de docentes. En este sentido, las políticas educativas en las naciones deben educar a los profesores sobre cómo avanzar y cumplir con los objetivos educativos. Es esencial contar con instructores que exhiban altos niveles de capacidad, rasgos, aptitudes y actitudes que les permitan desempeñar con éxito sus tareas. El mundo necesita profesionales capaces de afrontar los cambios que se están produciendo en la actualidad y que sepan interactuar con las personas cuando sea importante hacerlo.

Asimismo, Medina (2021) refirió que la educación en el Perú requiere de mayores prácticas que involucren interacción o convivencia entre personas o estudiantes con distintas habilidades, lo cual ayuda a la formación integral desde las aulas porque estas metodologías enseñan a trabajar de manera organizada. Sin embargo, en el país no existen fuertes políticas o promoción en el aula del clima escolar aun que esta herramienta no es nueva.

De esta manera, las problemáticas no son ajenas en el ámbito del país. El pronóstico sobre ello es que las instituciones educativas privadas no podrán contar en sus aulas con un clima escolar óptimo, sin ello no se logrará mejorar la interrelaciones entre estudiantes; del mismo modo no se podrá fomentar el desarrollo de las capacidades interpersonales, de empatía y de resolución de conflictos. Para lo cual, es fundamental que los docentes puedan mejorar sus capacidades de liderazgo transformacional.

A nivel local, en la unidad educativa en cuestión ubicada en Lima, de acuerdo a la observación directa reveló que los profesores buscan cada vez más herramientas y tácticas que les ayuden a cumplir los objetivos institucionales. Esto es consecuencia de los recientes esfuerzos del Estado por mejorar los procedimientos educativos, así como de los malos resultados de las evaluaciones nacionales e internacionales de los estudiantes. En ese sentido, se logró observar además que los estudiantes presentan un clima o ambiente de aula desfavorable,

muchas veces se observa discusiones y conflictos. Los docentes por otro lado, no toman la debida importancia a las motivaciones inspiradoras hacia estudiantes, tampoco realizan estimulación intelectual considerando, animar a los alumnos al cambio. Sumado a ello, los docentes no influyen a sus colegas tampoco a los alumnos en un sentido de ser creativos e innovadores.

Por lo descrito, el pronóstico para la institución educativa abordada, es que sus estudiantes no podrán estar satisfechos dentro de las aulas, tendrán conflictos interpersonales, además de que existiría desmotivación en el proceso de sus aprendizajes. Asimismo, tendrán bajos indicadores de innovación y los indicadores de calidad educativa se vería afectada. Los docentes seguirán con bajas capacidades para considerar las necesidades específicas, así como todos los requerimientos de los estudiantes, y no podrán adaptarse al cambio y comunicación interpersonal.

Para lo cual, es fundamental trabajar en los componentes del liderazgo transformacional, dado que desde los docentes parte los procesos de cambio, innovación, estrategias de un buen ambiente escolar, entre otros. Como posible propuesta la institución educativa debe realizar investigación para dar el diagnóstico de la situación, sobre ello se podría plasmar planes de mejora involucrando a los docentes, padres de familia, estudiantes, el director y todos los actores participantes.

En atención a lo expresado, es necesario investigar acerca del liderazgo transformacional y clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023. Para lo cual se plantea la siguiente interrogante general ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional docente con el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023? En ese sentido, los problemas específicos se establecieron en el siguiente orden: (1) ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada del docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023?; (2) ¿Cómo se relaciona la motivación e inspiración del docente con y clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023? (3) ¿De qué manera se relaciona la estimulación intelectual del docente con el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023?; (4) ¿Cuál es la relación entre la consideración

individual del docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023?

El estudio presenta justificación teórica debido a que abordará la consulta de fundamentos y modelo teóricos en referencia a los constructos de liderazgo transformacional y clima escolar. Lo cual, servirá como referencia de la fundamentación teórica sintetizada para futuras investigaciones. De esta manera, en cuanto al liderazgo transformacional, se presenta como autores principales a los teóricos Abolio y Bass (2004) quienes dimensionaron a la variable en consideración individual, motivación inspiración, estimulación intelectual e influencia idealizada. Por otro lado, sobre el clima escolar, los autores bases son los teóricos Villa et al. (1999), quienes definieron y dimensionaron en contexto regulativo, contexto interpersonal, contexto imaginativo y contexto instruccional.

Desde una perspectiva de justificación práctica, el desarrollar este estudio se justifica dado que los resultados podrán servir para brindar las recomendaciones pertinentes en cuanto al liderazgo transformacional y clima escolar. De este modo, el director y los docentes podrán considerar, tanto como las recomendaciones, conclusiones o los mismos hallazgos, sobre lo cual podrán diseñar estrategias para mejorar el clima escolar considerando la preparación, el liderazgo y capacidades transformacionales de los profesores.

Por otro lado, realizar el estudio es crucial dado que se justifica en que brindará la adaptación y validación de instrumentos al contexto de la unidad de análisis. Ello podrá ser empleado o considerado para su estandarización o uso en futuras investigaciones que aborden los fenómenos del clima escolar y liderazgo transformacional. Asimismo, el estudio sigue con rigidez el proceso estándar de investigación metodológica para lo cual se hará la revisión en todo un capítulo considerando autores metodólogos recientes y reconocidos. En ese sentido, se pretende emplear un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de temporalidad transeccional. El alcance del estudio será correlacional, utilizando un método hipotético-deductivo.

De este modo, el objetivo general que se establece es el siguiente: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023. Por consiguiente, los objetivos específicos que se desglosaron son los mencionados a continuación: (1)

Conocer relación entre la influencia idealizada del docente y clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023; (2) Analizar la relación entre la motivación e inspiración del docente y clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023; (3) Determinar la relación entre la estimulación intelectual del docente con el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023; (4) Establecer la relación entre la consideración individual del docente y clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.

Planteado lo anterior, es pertinente presentar los supuestos del estudio. La hipótesis general queda establecida como sigue: El liderazgo transformacional del docente se relaciona positivamente con el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023. Asimismo, las hipótesis específicas quedan planteadas en el siguiente sentido: (1) Existe relación significativa entre la influencia idealizada del docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023; (2) La motivación e inspiración del docente se relaciona directamente con el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023; (3) Existe relación directa entre la estimulación intelectual del docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023. (4) Existe relación directa entre la consideración individual del docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Desde el ámbito nacional se consideraron a Escudero (2022), quien tuvo como finalidad conocer la asociación del clima escolar y el liderazgo directivo. La tesis se fundamentó en un enfoque cuantitativo, fue de tipo teórica, se situó en el nivel relacional utilizando un diseño no experimental con un corte transeccional y método hipotético deductivo. Ahora, en el proceso de obtención de la data, se decidió emplear el método de la encuesta, y en tanto sobre el cuestionario, este fue el que se consideró como un instrumento, desarrollando la evaluación del mismo por medio de el juicio de expertos. En sus hallazgos presentó un valor o coeficiente de correlación 0,367. Estos resultados muestran que el liderazgo directivo y el clima escolar en una institución educativa específica de un distrito limeño tienen un vínculo sustancial. Asimismo, los hallazgos descriptivos mostraron que el clima escolar fue positivo en un 80 %, en un nivel intermedio ubicaron un 18,8 % y una minoría de 1,8 % indicaron un clima negativo.

El anterior antecedente evidencia un vínculo positivo entre el liderazgo y el clima escolar, además los porcentajes hallados en cuanto a esta variable podrán ser contrastados. Este resultado y su conclusión servirán para discutir o contrastar con los hallazgos que se muestren en el presente estudio.

En esa misma línea, Carranza (2020) investigó sobre liderazgo transformacional y compromiso de docentes en una unidad educativa ecuatoriana. Su objetivo fue conocer la existencia de un vínculo considerando ambos constructos mencionados. Para esto, empleó una metodología que estuvo enfocado en lo cuantitativo, además en su alcance se tomó en cuenta el correlacional en un diseño no experimental. Asimismo, su población la conformaron 212 sujetos a quienes se aplicó instrumentos de escala ordinal. En sus hallazgos inferenciales detectó la asociación alta y significativa entre los constructos mediante la prueba de Pearson donde el valor del coeficiente fue 0,752. A ello se sumó, que en cuanto a la consideración individual del liderazgo transformacional, el 38,3 % afirmó que casi siempre prestan atención personal, escucha comunicativa y activa. En cuanto a la estimulación intelectual el 33,3% y el 30,0% de los encuestados afirman que casi siempre ayudan a desarrollar las capacidades creativas. En ese sentido, concluyó que existe un vínculo positivo y significativo entre los fenómenos.

La anterior investigación presentó hallazgos concretos en cuanto a las dimensiones de liderazgo transformacional, donde se logró observar un nivel regular en la estimulación intelectual y consideración individual.

Asimismo, Trejo (2019) planteó como fin de conocer la asociación entre gestión directiva y liderazgo transformacional en una institución de Lima. De esta manera, estableció un estudio cuantitativo, de diseño no experimental y un alcance correlacional y por su temporalidad fue transeccional. Su muestra quedó constituida por 85 docentes a quienes se les administró cuestionarios. Los hallazgos mostraron una asociación positiva y muy alta observando los fenómenos estudiados con un  $Rho=0,804$  y  $p=0.000$ . Del mismo modo, presentó los porcentajes en cuanto a los hallazgos descriptivos, donde la mayoría de los profesores consideró que el liderazgo transformacional se coloca dentro de un rango bajo. Es decir, el 57,60% cree que el rango es malo, el 38,80% indicó que es regular y solo el 3,50% señaló que el nivel es bueno.

Los hallazgos relevantes confirman el problema en cuanto al bajo nivel del liderazgo transformacional en el ámbito educativo del país. Del mismo modo, la investigación descrita en el párrafo anterior se podrá emplear en la triangulación o discusión de resultados.

Asimismo, Fernandez (2019) tuvo como propósito conocer la asociación entre liderazgo educativo y clima escolar. Se utilizó como muestra a 35 personas quienes fueron partícipes en la ejecución de trabajo de campo con la aplicación de cuestionarios. Para ello se utilizó un diseño descriptivo correlacional, una estrategia de investigación cuantitativa y un enfoque de investigación cuantitativa. Se realizaron análisis de confiabilidad y validez de los instrumentos. Cuando se utilizó el coeficiente de Cronbach, se obtuvo un resultado de 0,832, lo que evidenció un nivel alto de fiabilidad. De este modo, el resultado que mostró mediante una prueba de correlación evidenció estadísticamente el vínculo positivo y de nivel medio entre los fenómenos, corroborando con el valor rho de 0,547, que se consideró significativo al nivel bilateral de 0,01. Por tanto, el investigador entendió que si el liderazgo pedagógico se desarrolla de la mejor manera también estará bueno el clima escolar.

En el párrafo anterior se logró conocer una asociación entre el liderazgo directivo y clima escolar, además la metodología empleada se adecua con el

presente estudio. Sus resultados de relación entre sus variables y los hallazgos descriptivos servirán para el análisis y discusión de resultados del presente estudio.

Recientemente, Cosme (2022) investigó sobre el liderazgo del director y clima escolar en instituciones educativas de Cerro de Pasco. Tuvo como propósito principal establecer la asociación entre estos dos constructos, para lo cual estableció como metodología el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, método inductivo y deductivo; así como de un alcance correlacional. En sus resultados comprobó las hipótesis mediante prueba de correlación de Pearson, donde la significancia bilateral arrojó 0,000 inferior a 0,05, además el coeficiente de correlación tuvo como valor 0,888 siendo que existe un vínculo positivo y muy alto entre clima escolar y liderazgo directivo. Adicionalmente, logró observar que el 73.33% de la muestra percibió un clima escolar bueno, y el 26.67% un clima regular. Sobre ello el autor concluyó que el ambiente escolar del centro educativo mejorará si el director ejerce un liderazgo fuerte. El ambiente escolar se resentirá si el director ejerce un liderazgo débil.

Sobre el anterior estudio, se resalta una asociación muy fuerte entre las variables, del mismo modo, las dimensiones de la primera sobre la segunda. En ese sentido, estos resultados serán importantes para la comparación de los hallazgos del presente estudio.

Desde la perspectiva internacional, se tomó en cuenta a Pedraja et al. (2021) realizaron una investigación en cuanto al liderazgo transformacional y cultura innovativa. Para lo cual, tuvo como objetivo analizar las relaciones entre ambas variables. En su metodología tuvo como enfoque cuantitativo, de un diseño no experimental y de nivel explicativo, en ello la muestra fue de 52 instituciones de educación. Como resultado fue empleada (Test  $t= 3,264$ ;  $p<0,01$ ). Aun que a pesar de lo anterior observó factores que se omitieron y que significaron moderadamente (Test  $t= -1,895$ ;  $p=0,064$ ). También se demostró una conexión positiva y significativa entre ambos, en el sentido de que un líder que exhibe más atributos transformacionales fomenta una cultura creativa en la organización, lo que a su vez conduce a una mayor calidad, según se desprende del número de años que la institución lleva acreditada.



El anterior estudio, se mostró que el liderazgo transformacional no impacta en la calidad educativa, este es hallazgo es revelador y podrá ser refutado o confirmado con los resultados provenientes de este estudio.

En ese sentido, Bueno y Orozco (2019), en su investigación establecieron como objetivo conocer la relación del clima organizacional del personal administrativo de una universidad con el liderazgo transformacional. El diseño del estudio fue transversal ya que las variables no se alteraron y se midieron a lo largo de un periodo de tiempo predeterminado. El descriptivo-correlacional, fue el estudio, por lo que se realizó una descripción de fenómenos y su comprobación de hipótesis estadísticas correlacionales. El estudio se realizó en 385 trabajadores y asociados de la población administrativa de la Universidad Tecnológica de Pereira vinculados de diversas formas (planta, temporal, ocasional por proyecto y otras relaciones como órdenes de servicio). Ahora bien, fundamentándose en el marco teórico de los investigadores Avolio y Bass, adaptaron el instrumento de Mendoza Martínez con el propósito de medir el liderazgo transformacional. Para evaluar el clima organizacional se utilizó un instrumento de 2010 que fue modificado para reflejar la realidad de la institución y verificado por opinión de expertos. Consiste en un cuestionario que se aplica cada dos (2) años en una plataforma creada específicamente para este uso y cuenta con 20 variables. La información fue examinada utilizando la herramienta SPSS versión 23, y la interpretación de los hallazgos facilitó deducir que existe una asociación sustancial (Coeficiente de correlación de Pearson:  $=0.798$ ) entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional.

La anterior investigación es fundamental porque toca el liderazgo transformacional desde la perspectiva cuantitativa, en ese sentido el diseño metodológico del estudio se asemeja, por lo cual la comparación será más fructífera.

Del mismo modo, González (2020), investigó sobre rendimiento académico y el clima escolar en un centro de estudios colombiano; tuvo como propósito estudiar si existe relación entre ambas variables en los alumnos de segundo grado de nivel primaria. Su metodología, estuvo enfocado en lo cuantitativo, de nivel relacional y diseño no experimental con un corte transversal. El hallazgo revelador fue que mediante la correlación de Rho de Spearman entre clima y dimensiones de

castellano, matemáticas y sociales de rendimiento, los valores rho fueron 0,114, 0,125 y 0,07, respectivamente. Ahora, referente al clima escolar pudo determinar que Concluyendose que no existe relación entre ambos constructos. Esto puede deberse a que, como se indica en el marco teórico, el clima escolar es un constructo que es influenciado por una serie de factores que no eran el objeto de este estudio. Estas variables incluyen el entorno físico, las estrategias de enseñanza, las relaciones interpersonales entre profesores y alumnos, y las relaciones dentro del alumnado.

El estudio anterior, mostró como el clima escolar guarda un vinculo con el rendimiento académico de los estudiantes. En ese sentido, se afirmó que en específico, se relaciona con las asignaturas de matemáticas, ciencias sociales y lenguaje castellano. Estos resultados serán parte de las discusiones en este estudio.

Por otro lado, en Bolivia, Campos (2020) desarrolló un estudio con el propósito de conocer el vínculo entre clima escolar y libertad de expresión en estudiantes. En cuanto a la metodología, este estudio adoptó un método cuantitativo. Los tipos de investigación descriptiva y correlacional incluyen diseños no experimentales y de temporalidad transeccional. En sus resultados reveló que el 37% de los adolescentes perciben un clima escolar negativo. En su prueba de hipótesis empleando correlación de Pearson determinó un valor de 0,413 entre clima de convivencia general y expresión de sentimientos hacia los demás. Los resultados llevaron a concluir que existe una asociación positiva entre las dimensiones del clima escolar y todas las variables que afectan a la libertad de expresión, es decir, los resultados sugieren que cuanto mayor es el ejercicio de la libertad de expresión, mayor es el nivel de percepción del clima general de convivencia del centro.

Asimismo, el anterior estudio muestra vínculos entre las dimensiones de clima escolar y la libre expresión, además se observó un porcentaje significativo de estudiantes que perciben como un clima escolar negativo, esto será fundamental para las discusiones del presente estudio.

Ahora bien, en referencia a las teorías del constructo liderazgo transformacional, es fundamental comenzar describiendo en cuanto a la epistemología del liderazgo. Según Lussier y Achua (2011), J.M. Burns introdujo el

concepto de liderazgo transformacional en 1978, y Bernard Bass lo desarrolló casi diez años después. Burns sugirió un estilo de liderazgo transaccional o transformacional para completar la tarea en cuestión. Este último pone más énfasis en la visión del líder que en las atribuciones de los seguidores; se sabe que influyen significativamente en los acontecimientos compartiendo una visión de futuro única con los seguidores al tiempo que se inspiran en sus mayores aspiraciones y motivaciones. Básicamente, quieren animar a la gente a apoyar la noción de una nueva visión y perspectivas al tiempo que cambian el sistema actual. Ayudan a cambiar las circunstancias actuales exponiendo a los seguidores los inconvenientes del sistema actual y una imagen seductora de lo que puede ser una nueva organización.

Según Molina (2020), las investigaciones realizadas por Bass (1985) sirven de base para los inicios del liderazgo. Este último teórico consideraba el constructo como un proceso, en donde de manera constante los líderes generan reacciones emocionales en sus seguidores, ajustando en sí mismos sus comportamientos ante una clara oposición, de modo que se ubican en un continuo proceso de flujo y retroalimentación. De manera que este entender, estuvo sustentado en que los líderes tienen la capacidad de evocar permanentemente respuestas emocionales de sus seguidores.

De acuerdo a Salcedo (2018), el liderazgo transformador premia o castiga a un empleado en función de si se adhiere o no a los acuerdos previos o cumple con sus obligaciones laborales. Dado que su devoción se centra en la transacción más que en el trabajo en sí o en el objetivo de la organización en su conjunto, si este motivo se desvanece, también lo hará su compromiso. Este tipo de liderazgo ofrece así una estrategia de movilización de seguidores que es fundamentalmente contractual. A cambio de su apoyo, este tipo de líder reconoce a sus seguidores y trabaja para satisfacer sus deseos.

Se han contrapuesto el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional. En este último, se fomenta la colaboración mediante un sistema de recompensas. En este caso, se da prioridad a la eficacia mediante la aplicación de normas de rendimiento acordadas. Por lo tanto, los líderes transaccionales ofrecen incentivos coherentes con los resultados para lograr el rendimiento deseado. El líder transformacional, en cambio, empuja a los seguidores a ir más

allá de sus propias expectativas y lograr más de lo que podrían haber imaginado, mientras que los líderes transaccionales animan a los subordinados a rendir según lo previsto. Uno de los motivadores más potentes que el liderazgo transformacional añade al intercambio transaccional es la necesidad de que los líderes aborden el sentimiento de autoestima de los seguidores para motivarles a comprometerse con la empresa (Hermosilla et al., 2016).

En este sentido, Molina (2020) considera que el liderazgo transformacional es un eficaz predictor del rendimiento tanto individual como grupal, en la medida en que estos líderes fomentan el compromiso y la cohesión. También predice los niveles de innovación en los grupos que trabajan en investigación y desarrollo, crea entornos de trabajo más seguros y conduce a la mejora continua. Influye mucho más que el simple refuerzo de un comportamiento que va más allá de lo esperado y no se limita a controlar o corregir errores. En consecuencia, este modelo de liderazgo transformacional se define como un estilo que motiva, estimula la curiosidad intelectual, plantea retos, exige una perspectiva centrada en el futuro y está orientado al desarrollo. Al medir las siguientes dimensiones, el MLQ-5X (Cuestionario Multifactorial de Liderazgo), que se utilizará en este estudio, es capaz de captar lo que el autor afirma que es la forma más eficaz y activa de liderazgo, que está muy bien representada en el modelo completo de liderazgo:

Una dimensión es referida a influencia idealizada. Los individuos que son capaces de desarrollar confianza en sus seguidores y que son capaces de inspirar poder y orgullo en sus seguidores enfocándose en otros ámbitos más que el interés propio y concentrándose en los intereses del grupo y de sus miembros se convierten en modelos a continuar, individuos a los que sus seguidores querrían copiar. Los líderes que son capaces de hacer estas dos cosas son capaces de generar confianza en sus seguidores.

El otro elemento o dimensión considerada es la motivación inspiracional, y se refiere a los líderes que son capaces de definir objetivos claros y comunes y una comprensión clara de lo que es apropiado y esencial. En el sentido de que se orientan hacia un bien mayor para su grupo, organización o comunidad en su conjunto, proporcionan una visión de lo que es alcanzable y cómo lograrlo, aumentan la importancia de los objetivos y fomentan expectativas positivas sobre lo que debe hacerse.

La otra dimensión es la estimulación intelectual. El líder intelectualmente estimulante anima a quienes están a su cargo a plantearse soluciones novedosas a retos conocidos. Están dispuestos a cuestionar sus propias creencias, suposiciones y valores si les parecen anticuados o inadecuados para tocar las complicaciones a las que se topan en ese momento. Esto permite a los seguidores adquirir la capacidad de predecir problemas futuros que el líder no percibe y de tomar medidas eficaces en respuesta a tales problemas.

Finalmente, la dimensión consideración individual, destaca a los líderes capaces de respetar a cada persona por lo que es y de comprender y compartir sus preocupaciones y necesidades de desarrollo. Para optimizar y desarrollar el potencial de los seguidores, los líderes deben esforzarse no sólo por detectar y satisfacer sus necesidades, sino también por amplificarlas y elevarlas. Los líderes transformacionales se distinguen en este ámbito porque modelan y asignan funciones en función de los talentos individuales, creando culturas corporativas que fomentan el desarrollo personal.

Según Dimas et al. (2016), para cumplir con su responsabilidad de educar en calidad, equidad y eficiencia, los maestros deben adoptar un liderazgo transformacional. Esto se debe a que la evidencia empírica indica que este estilo de liderazgo fomenta mejor la innovación y la creatividad, así como la consolidación de grupos colaborativos. El líder transformador reconoce y elimina el bajo rendimiento de los subordinados. Puesto que la productividad del grupo crece y el bajo rendimiento disminuye cuando se les anima y recompensa por ello. Como resultado, cuando los empleados están motivados, reciben reconocimiento y recompensas por su buen rendimiento, y cuando son disciplinados por su bajo rendimiento, también reciben reconocimiento y recompensas por ello.

En esa misma línea, Molina (2020), afirmó que el liderazgo transformacional implica el cambio constante en las personas y la organización; influye en la motivación, la mística y la orientación actitudinal del seguidor mediante el otorgamiento de premios, estímulos o refuerzos constructivos o correctivos o de evitación de disciplina para retroalimentar el esfuerzo y el desempeño. La verdadera transformación requiere una actitud positiva que libere el potencial, lo convierta en talento y nos permita avanzar sin miedo. El acto místico de estar dispuesto a pasar a la acción por iniciativa propia es lo que permite evolucionar considerablemente

como entidad óptica. El desarrollo del liderazgo conductual transformacional se ve potenciado por el dominio de los conceptos y métodos científicos de la gestión organizativa.

Sin embargo, tal como afirmó Arokiasamy & Abdul (2016), en los últimos años, las exigencias de la reforma educativa han obligado a muchos administradores escolares a replantearse y modificar su estilo de liderazgo para adaptarlo a las necesidades de la época. El paradigma del liderazgo escolar transformador es cada vez más popular entre los profesionales de la educación. Dado que su objetivo es potenciar las contribuciones de los miembros en nombre de la organización en general y fomentar una práctica más competente, este enfoque de liderazgo es aceptado por los líderes escolares. El impacto de los comportamientos de liderazgo transformacional en los estados psicológicos de los profesores, como la eficacia docente, la satisfacción laboral y el compromiso organizativo, está bien respaldado por la investigación disponible. Además, una revisión de la literatura sobre liderazgo escolar revela que los miembros del personal que trabajan para líderes escolares que muestran características de liderazgo transformacional informan de mejores niveles de satisfacción laboral, lo que apoya la afirmación Bass y Riggio (2006).

En vista de ello, Metaferia et al. (2023) afirmaron que los elementos del liderazgo transformacional pueden aumentar el compromiso organizativo de los trabajadores. Fundamentando desde la perspectiva de Bass y Riggio, indicaron también ayuda a mejorar la dedicación de los profesores. Por ejemplo, si un líder exhibe una autoridad altamente idealizada, un profesor imitaría y se comportaría del mismo modo, con ciertas variaciones. Mientras los líderes sean motivadores, los profesores ofrecerán una gran dedicación al cumplimiento de los objetivos. Por otra parte, si los líderes aplican la estimulación intelectual, los profesores serán solucionadores creativos de problemas utilizando sus conocimientos y creatividad para alcanzar los objetivos escolares. Contextualizando, en el ámbito educativo, estos líderes son educadores dedicados que siempre están a la búsqueda de métodos de instrucción que ayuden a los alumnos a comprender. Estos educadores disfrutan con su profesión y siempre tienen en cuenta la información pertinente para lo que enseñan.

El desarrollo de líderes es esencial para el progreso escolar. Estas personas deben conocer las investigaciones y los avances más recientes en materia pedagógica, curricular, de evaluación y de bienestar de los alumnos. También deben conocer las leyes y las prácticas de gestión financiera que se aplican a las escuelas, así como las políticas educativas que se están formando. No hay que olvidar que el objetivo último es ayudar al vecindario y a la sociedad en su conjunto. Además de recibir formación en varias disciplinas de gestión, los líderes docentes de hoy en día comparten sus dotes de liderazgo con los miembros de su equipo para producir logros que compensen las perspectivas de los individuos en un entorno a menudo tenso (Argos & Ezquera, 2014).

Entender cómo aplicar esta información a las necesidades de los alumnos en la escuela es una cualidad del buen liderazgo. Esto incluye métodos para gestionar el rendimiento académico, tácticas para perfeccionar la enseñanza en la clase y una ampliación de las opciones educativas de la escuela. También cabe señalar que conecta las experiencias educativas de los escolares con la comunidad en general, fomentando la participación de ésta en la educación de los alumnos y estableciendo un sistema eficaz de cooperación familiar para potenciar el éxito académico y el crecimiento personal de los alumnos. Por lo tanto, la creación de políticas educativas que garanticen la equidad en los resultados educativos debe ser una prioridad máxima para un líder educativo de éxito (Argos & Ezquera, 2014).

En ese sentido, para Contreras et al. (2015), el liderazgo transformacional se define como la capacidad de inculcar a los seguidores para que vayan más allá de lo que normalmente esperarían. Como resultado, se generan diferencia y cambios en la sociedad, las organizaciones y los grupos que a su vez benefician a la comunidad. Este tipo de liderazgo crea una visión que une los ideales de los seguidores y del líder para impulsar los procesos de cambio. El rendimiento mejora considerablemente con este estilo de liderazgo, ya que aumenta el compromiso y los niveles de confianza en el líder. Por lo tanto, los efectos positivos aumentan la eficiencia y la eficacia al permitir que las personas, los grupos y los líderes se ajusten a las necesidades organizativas y contextuales con mayor rapidez y facilidad.

En cuanto al clima escolar, antes de profundizar en el tema educativo de las teorías del clima escolar, es vital comprender las implicaciones de la noción de

clima como característica general del estudio. Esto debe hacerse antes de entrar en el tema educativo propiamente dicho. Es importante tener en cuenta que los conceptos de clima y sistema han formado parte de un proceso de consolidación teórica que se ha venido produciendo en diversos campos académicos en un esfuerzo por identificar los objetos sociales en los que se centra la investigación. Es posible que el clima, en el sentido en que se utiliza en las ciencias sociales, tuviera su inicio en la década de 1960, principalmente en el campo de los estudios organizativos. Por lo tanto, el clima organizacional parece ser una de las nociones iniciales en los trabajos realizados entonces sobre la producción industrial (Arón y Milicic, 2017).

Al respecto, Cornejo y Redondo (2001), comentaron que la fundamentación teórica en los que se asentó investigaciones en cuanto al clima o ambiente social en organizaciones del rubro educativo, provenían de los fundamentos sociales y psicológicos que asocian las deficiencias y comienzos de las personas con los factores de construcción social. Es decir, los enfoques teóricos del constructo clima escolar tienen como madre a los fundamentos o bases teóricas de las ciencias psicológicas. Según la explicación de los autores, estas creencias sirven de base para el campo de investigación conocido como clima o ambiente social. De este modo, diversas investigaciones o estudios en referencia al clima se basan principalmente en el paradigma Interaccionista abordado por un lado por Murray, y por otro lado por Kurt Lewin, estos hechos fueron en los años treinta en Estados Unidos.

La primera aplicación del clima a la sociedad industrial urbana permitió reevaluar otras instituciones sociales o modos de reproducción de la sociedad. En este sentido, nos referimos a la idea de generalización del clima como medida de los aspectos socioambientales de la vida comunitaria. La noción de utilizar el clima en las actividades educativas surgió de la necesidad de comprender el entorno escolar ideal o preferible, que se consideró una medida de las cualidades que deberían tener las instituciones para poder ofrecer la educación escolar deseada (Rodríguez, 2015).

El estudio de clima, es decir, de las circunstancias de las conexiones ecológicas que repercuten en las personas, se mantiene en el estudio del clima académico o escolar, que es una aplicación conceptual relacionada con las



preocupaciones de las instituciones educativas. De este modo, discutir el clima en términos de vínculos genéricos entre las personas y sus hábitats específicos puede proporcionar una amplia gama de opciones interpretativas. Esto es especialmente cierto porque lo que se necesita es una medida de las interacciones entre las personas, una construcción tangible de fuerzas o presiones que son creadas por las personas pero que también las hacen. Los procesos de la interacción socioambiental se consideran a la luz del clima desde una perspectiva epistemológica. Es una medida del grado de bienestar que puede o no tener un grupo social, una entidad o cualquier otra organización. El clima social o el clima institucional pueden alterarse hacia un entorno bueno o negativo (Vega et al., 2020).

Los aspectos organizativos y vivenciales del clima escolar, así como la interacción de estos elementos en el crecimiento de las comunidades educativas, se han combinado para hacer del clima escolar una referencia importante que moviliza diversos enfoques y puntos de vista para la comprensión, lectura, interpretación e intervención. que fluye una variedad de métodos teóricos, interdisciplinarios, metodológicos y pedagógicos (Vega et al., 2020). Así pues, el término clima escolar es referido a cómo perciben las personas los numerosos elementos del entorno en el que desenvuelven su vida cotidiana, en este ejemplo, la escuela. Es la impresión que una persona tiene de sus experiencias educativas. Se considera que las personas que participan en el sistema educativo entienden las reglas y reconocimientos que precisan el entorno escolar como parte del clima social (Arón y Milicic, 2017).

El concepto de entorno escolar se aborda aquí desde un punto de vista más social, haciendo hincapié en la importancia de la calidad de las relaciones entre alumnos y entre alumnos e instructores, así como en la sensación de bienestar que tienen los alumnos y su percepción de que son aceptados y apreciados por los demás. Diferentes enfoques teóricos presentan los componentes del entorno escolar en distintos órdenes jerárquicos. Por otra parte, existe un amplio consenso sobre la necesidad de hacer hincapié en determinadas dimensiones o subdimensiones, que se refieren a los elementos intelectuales, sociales, físicos (seguridad) y emotivos (vinculación) del tema. En este momento, una de las evaluaciones más recientes sobre el clima escolar identifica un abanico de

dimensiones que lo componen: en ellas influyen las prácticas y programas escolares que buscan apoyar el rendimiento y el bienestar de los alumnos, pero no todas muestran las mismas pruebas de eficacia entre sí (Lázaro-Visa & Fernández-Fuertes, 2018).

En cuanto a la definición a nivel operativo para evaluar el constructo de clima escolar, se tomó en consideración el instrumento "Escala de Clima Escolar (SES)" que fue desarrollado por primera vez por Marjoribanks (1980) y posteriormente rebautizado como "Escala de Clima Escolar" por Villa et al. (1990) para el contexto español. Esta escala examina cómo perciben los educandos los vínculos que determinan con sus instructores en una serie de situaciones ambientales interrelacionadas.

El objetivo de este instrumento, según Villa et al. (1990), es investigar cómo perciben los alumnos los cuatro factores que conforman el clima escolar. Las cuatro dimensiones siguientes:

**Contexto interpersonal:** Explora cómo reaccionan los alumnos ante la cercanía de los instructores y cuánto se preocupan por ellos. En otras palabras, es un entorno o actitud que valora la confianza, la amabilidad y las relaciones interpersonales.

**Contexto regulativo:** La forma en que los jóvenes perciben la armonía o la dureza de las reciprocidades de preponderancia en las escuelas está directamente influida por este factor. La naturaleza de los lazos de gobierno entre los instructores y el entorno que les rodea es lo que distingue a este entorno de otros.

**Contexto instruccional:** Se analizan las respuestas de los alumnos para determinar cómo creen que contribuye la enseñanza pedagógica al entorno general de aprendizaje en el aula. Los alumnos de los centros evalúan a sus instructores en función de lo motivados o desmotivados que estén para enseñar, así como de lo propicio que sea el entorno de aprendizaje para cumplir objetivos y adquirir competencias.

**Contexto imaginativo:** En lugar de un ambiente regular, rígido y tradicional (no innovador), prioriza la percepción por parte de los alumnos de un contexto imaginativo e intuitivo, donde se les alienta a desarrollarse y disfrutar de su ambiente en sus propios términos.

Evaluar el ambiente escolar supone un reto debido a su complejidad. López et al. (2014) llegaron a la conclusión, tras analizar las dimensiones de las herramientas de evaluación más destacadas, de que éstas generalmente pretenden establecer el clima escolar desde la perspectiva de los alumnos a través del estudio minucioso de las normas, el trato que se crea entre compañeros y la relación entre alumnos y profesores. No obstante, la impresión de paz no es sólo el aspecto importante, ni garantiza un ambiente en el aula propicio para el aprendizaje. El desarrollo y mantenimiento de condiciones favorables a la educación y al bien común son también factores de la gestión escolar.

La expresión se ha utilizado en diversos contextos, incluso como metáfora tanto a nivel descriptivo como explicativo en el desempeño académico de los alumnos, lo que contribuye a la dificultad de definir este constructo. Debido a ello, actualmente existe confusión sobre el significado preciso del término "clima escolar". Debido a este escenario, la interpretación del clima tiene al menos dos restricciones. Por un lado, existen limitaciones en el estudio en su conjunto sobre esta variable, y por otro, existen dos métodos o perspectivas principales, una de las cuales se centra en las variables organizativas, mientras que la otra se centra en los impactos del clima escolar (Cid, 2004).

En un intento de combinar los dos puntos de vista o enfoques diferentes, Los autores Hoy y Miskel (2013) definieron el clima escolar como un aspecto bastante significativo del entorno educativo que es percibido por los trabajadores, tiene un efecto en su comportamiento y se basa en juicios colectivos de las actividades realizadas por la escuela. Por ende, el término clima escolar es concerniente a las apreciaciones que los instructores tienen del medio en el que operan. Estas percepciones se ven afectadas por las interacciones, tanto formales como informales, así como por las personalidades de los miembros de la institución y de la dirección de la escuela.

El clima escolar puede tener analogías con clima de naturaleza, en tanto que este fenómeno puede ser percibido de manera distinta por los individuos, lo mismo ocurre con el clima escolar porque puede provocar algunos comportamientos, buenos ambientes, escolar menos atentos o agresivos, entre otros. En este sentido, esta comparación del entendimiento entre climas toma mucha fuerza considerando tres elementos circulares del clima escolar (pertenencia, motivación y relaciones).

En otras palabras, es simple vincular el sentido pertenencia que se encuentra en la comunidad educativa, las motivaciones en cuanto al aprendizaje y relaciones que se desarrollen. Igual que el clima de la naturaleza, ante diferentes eventos, contextos o situaciones, los individuos puedes percibir un clima escolar distinto. Reconocer este suceso es de mucha importancia para los procesos de mejora de los ambientes escolares (Claro, 2011).

El clima escolar, que abarca el universo del alumno, proporciona una taxonomía holística a partir de la cual pueden identificarse y medirse los resultados académicos, conductuales y de competencia social, y pueden introducirse cambios. La evaluación del clima escolar proporciona un análisis de sistemas que puede mostrar o revelar los aspectos débiles o fuertes sistémicos, al tiempo que identifica los ámbitos específicos que pueden causar el deterioro de los apoyos y los resultados de los alumnos. Por lo que, puede entenderse este fenómeno como las características del entorno escolar que, según las investigaciones, infieren en el desarrollo social de los alumnos, así como en el aspecto académico. Los ambientes escolares varían enormemente. Mientras que algunas escuelas son agradables, acogedoras y solidarias, otras son excluyentes, poco acogedoras e incluso inseguras (McGiboney, 2023).

Los sentimientos y actitudes que suscita el entorno escolar constituyen el clima escolar. Aunque puede resultar difícil definir sucintamente el entorno escolar, la mayoría de los estudiosos coinciden en que se trata de una entidad compleja, que incluye dimensiones físicas, mentales, sociales y académicas. También es importante señalar que el valor de un clima escolar positivo es la red de seguridad emocional que se crea y que permite a los alumnos practicar interacciones sociales e intelectuales y conocer mejor sus puntos fuertes y débiles personales y aprender de sus errores. Los investigadores afirman que el clima organizativo se refiere a las prácticas, reglas, procesos, rutinas, normas, interacciones y repercusiones que los individuos ven y experimentan en un entorno organizativo. Cuando exploramos nuestro palacio de la memoria, el recuerdo de nuestra experiencia escolar y los pensamientos y sentimientos que impregnan esos recuerdos, estamos reviviendo el clima escolar (McGiboney, 2023).

Desde la perspectiva de Chirkina & Khavenson (2018), las primeras investigaciones sobre el clima escolar surgieron a finales del siglo XX. La escuela

se percibía como un determinado tipo de institución. Para examinar las instituciones, se modificaron las herramientas que se habían utilizado para investigar las organizaciones. La estructura administrativa de la escuela y los procedimientos asociados despertaron el interés de los investigadores. Se investigaron tanto las interacciones sociales entre los profesores como los procedimientos administrativos utilizados por los directores de los centros.

Aunque el concepto de clima escolar se viene estudiando desde hace mucho tiempo, los académicos han sido incapaces de llegar a un acuerdo sobre una descripción común del mismo, como ha ocurrido con muchos otros temas de las ciencias sociales. Algunos estudiosos han hecho hincapié en sus rasgos objetivos, mientras que otros se han concentrado en los que se perciben subjetivamente. Una tercera categoría incorpora elementos de ambas. Por ello, las definiciones sugeridas suelen entrar en conflicto entre sí. Muchas definiciones del clima en un centro escolar proceden de investigaciones sobre el "clima" en una organización. Tienen en cuenta elementos del comportamiento organizativo como las interacciones sociales, la productividad y la felicidad en el trabajo (Chirkina & Khavenson, 2018).

De acuerdo a Darling-Hammond & Cook-Harvey (2018) el clima escolar, que a menudo se denomina entorno escolar, presenta un efecto considerable en la capacidad de los niños para adquirir habilidades sociales, emocionales e intelectuales. Tanto el entorno físico como el proceso de aprendizaje reflejan el ambiente de la escuela, que marca el tono de toda la institución. De este modo, cuando se habla del clima escolar, este refleja las estrategias de enseñanza y las estructuras organizacionales educativas, además de que es reflejo de las interacciones interpersonales, propósitos educativos y las normas institucionales. Incluye todos los elementos del entorno de aprendizaje, como las conexiones, el compromiso y el sentimiento de pertenencia. También incluye el cuidado de la infraestructura física de la escuela y el terreno. Muchos de estos conceptos pueden considerarse también condiciones para el aprendizaje que permiten a los alumnos desarrollar sus competencias sociales y emocionales. Por ejemplo, antes de que los niños puedan ser optimistas o adoptar una mentalidad de desarrollo, necesitan el apoyo social de los adultos y los compañeros para sentirse parte de la comunidad del aula.

Desde una mirada del investigador DeWitt (2018), sino se cree que el liderazgo y el clima dentro de los centros de estudios son importantes, es obvio que no ha trabajado en un entorno bajo presión, como el nunca saber lo que iba decir un jefe de un día para otro. Ahora bien, incluso el más optimista de los profesores puede perder la confianza en sí mismo tras un solo año de falta de preparación o de liderazgo inseguro. A veces, los docentes descubren el líder que llevan dentro porque comprenden que las escuelas, los alumnos y los profesores merecen más de lo que reciben actualmente. Los líderes escolares, como los directores, tienen autoridad para establecer el tono y los valores de la institución. Para toda la comunidad escolar, formada por profesores, alumnos y personal, proporcionan la dirección, la visión y las expectativas. Los líderes crean un ambiente favorable al aprendizaje y el desarrollo fomentando un entorno agradable e integrador a través de sus palabras y acciones. Del mismo modo, los líderes de éxito hacen hincapié en fomentar conexiones sólidas con todas las partes implicadas, como estudiantes, instructores, padres y el público en general.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

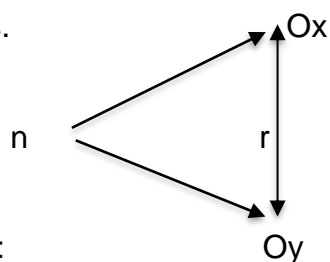
##### 3.1.1 Tipo de investigación

Por el lado del tipo de estudio, el presente trabajo se fundamentó en el básico, dado que pretende aumentar los conocimientos científicos en referencia a los constructos. Sobre este tipo de investigación Rios (2017), refirió que son la base de los estudios prácticos o aplicados, sin embargo, no las ejecuta; en cambio abordan variables pretendiendo generalizar entendimientos teóricos.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Por otro lado, en referencia al diseño de estudio, este optará por no experimental, en cuanto no tiene intención de cambiar los fenómenos analizados, por el contrario, pretende estudiar en su situación actual sin modificar o manipular las variables. Por su temporalidad, el tipo de diseño no experimental será una investigación transversal, porque se tiene planificado que la administración de los instrumentos será en un único momento. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2019), en los diseños no experimentales, el investigador estudia los constructos en su realidad pura, no tienen intención de modificar en el tiempo o en el momento de estudio de campo, en todo caso se enfoca en presentar los hallazgos tal como observa.

Asimismo, el alcance del estudio que se adecúa es el nivel correlacional debido a que el busca conocer la asociación entre los constructos abordados; de este modo se analizará el nivel de correlación existente entre los componentes del liderazgo transformacional docente y en cuanto a los estudiantes el clima escolar en una unidad de educación básica regular. Sobre este nivel de investigación Carrasco (2019) entiende como un estudio que tiene como intención ver los grados de vínculo que existen entre dos o más fenómenos, variables o constructos estudiados. Su objetivo es presentar investigación mostrando una observación del nivel de correlación. El mismo autor presentó un esquema que se adapta a este nivel de estudios.



En donde:

n: Es el total de la muestra

Ox: Es la variable liderazgo transformacional

Oy: Es la variable clima escolar

r: Denota una asociación

En cuanto al enfoque, este seguirá el proceso de investigación cuantitativa, en ese sentido las hipótesis establecidas serán comprobadas mediante técnicas y procedimientos estadísticos no paramétricos, del mismo modo, los constructos serán analizados desde una perspectiva cuantitativa porque se presentarán sus componentes en forma de tablas y gráficos con recuentos y porcentajes de frecuencia de acuerdo a la escala ordinal que se considera. Sobre estudios cuantitativos, Ñaupas et al. (2017) refirió que este emplea recopilación de datos y el análisis para responder a interrogantes de investigación y comprobar hipótesis. Asimismo, cree en la medición de variables con el uso de la estadística inferencial y descriptivo.

El hipotético-deductivo será el método a emplear para el análisis de los hallazgos. Además, dado que el estudio tiene intención de partir desde un establecimiento de supuestos para luego probar mediante métodos estadísticos de inferencia, tiene como fin analizar empleando la técnica deductiva, es decir partir de lo general (constructo) y llegar a lo particular (indicadores). Wood y Smith (2018), afirmaron que este método implica pues un proceso de inicia desde una recolección de datos, análisis, presentación de las hipótesis y las conclusiones; en ese sentido permite estudiar objetos desde una perspectiva genérica a lo particular.

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable independiente: Liderazgo transformacional**

**Definición conceptual:** De acuerdo a Bass y Abolio, (2004), es un proceso que se produce en la conexión líder-seguidor en el que el líder carismático hace que los seguidores se asemejen con él y quieran ser como él. Los seguidores se sienten inspirados por él porque les desafía y persuade, lo que aumenta su capacidad intelectual y les da un sentido de propósito y comprensión.

**Definición operacional:** La variable es entendida como un proceso que se da en la relación entre el docente y estudiante, el cual podrá ser medido mediante la influencia idealizada, motivación e inspiración, estimulación intelectual y



consideración individual; para lo cual en este trabajo de investigación se ejecutará la aplicación de cuestionario de carácter ordinal de tipo Likert.

**Variable independiente: Clima escolar**

**Definición conceptual:** Milicic y Aron (2017) afirman que las impresiones de un individuo sobre los numerosos elementos del ambiente en el que construye sus acciones compartidas, en esta ocasión el colegio, forman el clima escolar. Se dispone de cómo las personas ven las normas e ideologías que rigen el entorno educativo. En ese sentido, este constructo se refiere tanto a la percepción que tienen los instructores de su espacio de trabajo como a la apreciación que tienen los niños pequeños y los jóvenes de su ambiente de aprendizaje.

**Definición operacional:** El constructo clima escolar, en el presente estudio se entiende como la percepción de los estudiantes sobre su contexto o ambiente dentro de la institución y será medida en los elementos de contexto regulativo, contexto instructivo, contexto imaginativo y contexto interpersonal por medio de una escala ordinal de tipo Likert. (Ver Anexo 2).

**3.3 Población, muestra y muestreo**

La población del presente trabajo estará conformada por todos los alumnos de nivel secundario, es decir un total de 482 escolares de la institución educativa de Lima. Para Baena (2017), en la investigación una población es el conjunto de sujetos, objetos, o elementos participantes que tienen una característica similar, que serán analizados.

**Tabla 1**

*Conformación de la población de estudio*

Sección	Primer grado	Segundo grado	Tercer grado	Cuarto grado	Quinto grado
Sección A	29	26	19	22	23
Sección B	25	25	18	20	28
Sección C	34	30	32	35	29
Sección D			29	27	31

Sobre lo descrito en el apartado anterior, es fundamental calcular la muestra, en este sentido, esa estará constituida por un total de estuvo conformada por 214 estudiantes que representan una suma de proporción a cada uno de niveles de grado de la institución educativa. De acuerdo a Vara (2015), la muestra es el resultado de seleccionar una porción de la población que sea representativa del

total utilizando técnicas de selección probabilística de confianza. Esto se hace con la intención de someter a los miembros seleccionados a un análisis para validar características específicas, que luego pueden generalizarse a toda la población.

De este modo, se empleó la siguiente fórmula, que tiene un nivel de fiabilidad del 95%, lo que indica que tiene un margen de error del 5%. Este nivel de fiabilidad puede expresarse en porcentaje.

$$n = \frac{Z^2 \alpha/2 PQN}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

Z: Se refiere a la constante del nivel de confianza.

N: Es el total de la población.

P: Es la probabilidad de ocurrencia.

Q: Es la probabilidad de no ocurrencia.

El siguiente cálculo se realizó teniendo en cuenta que en la investigación la población es de 482 estudiantes:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50)(0.50)(482)}{(0.05)^2(481) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = 214$$

Así, se utilizó una técnica conocida como muestreo probabilístico estratificado. Según Loureiro (2015), permite seleccionar aleatoriamente a los voluntarios del estudio de una población amplia que se ha dividido en varios grupos homogéneos no superpuestos (estratos).

A continuación, se calculó el factor proporcional dividiendo el tamaño de la muestra (214) entre el total de la población (482), y el valor que resultó fue 0,443. Luego, esta cifra se multiplicó con la cantidad de estudiantes que conforman cada sección y grado para obtener la muestra estratificada.

**Tabla 2**

*Distribución de la muestra de investigación*

Sección	Primer grado	Segundo grado	Tercer grado	Cuarto grado	Quinto grado
Sección A	13	12	8	10	10
Sección B	11	11	8	9	12
Sección C	15	13	14	16	13
Sección D			13	12	14

### 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La encuesta se considerará como la técnica a emplear en el presente estudio para la recolección de datos, de este modo, este servirá para obtener la información relacionada al liderazgo transformacional y clima escolar. Para Maldonado (2015), el objetivo de las encuestas probabilísticas es investigar los procedimientos para elegir y estudiar un subconjunto de la población que se considera representativo del conjunto con el fin de extraer conclusiones sobre él. Una selección metodológicamente sólida de las unidades de muestreo objeto de estudio garantiza la representatividad de una muestra.

En referencia a los instrumentos, estos serán cuestionarios con preguntas estructuradas y estandarizadas con opción múltiple de escala ordinal. Sobre ello, Cohen y Gómez (2019) indicaron que es importante señalar que las preguntas del cuestionario incluyen las indicaciones establecidas; no obstante, estas preguntas se han preparado para una conversación con la otra persona, y es posible que un indicador deba abordarse en más de una pregunta.

De esta manera, en cuanto al liderazgo transformacional se adaptará el cuestionario diseñado por Huillca (2015), el cual costa de 32 ítems y su ficha técnica se presenta en los anexos. Del mismo modo, en cuanto al clima escolar se tomará en cuenta el “Escala de Clima Escolar” de Villa et al. (1999) adaptado en Perú por Anco (2018), donde el instrumento presenta una cantidad total de 20 reactivos repartidos en 5 elementos y en una escala de tipo ordinal. En el Anexo 4 se muestran las fichas técnicas de los instrumentos.

Por otro lado, en referencia a la validez de los cuestionarios se han evaluado por medio de la técnica de juicio de expertos, quienes revisaron la consistencia, claridad y relevancia de la construcción de los interrogantes de cada instrumento. En el siguiente cuadro se logra visualizar los expertos, y en el Anexo 6, se presentaron información y validación en formatos establecidos por la casa de estudios.

**Tabla 3**  
*Cuadro resumen de validación de los expertos*

Identificación del experto	Grado	Instrumento 1: Liderazgo transformacional	Instrumento 2: Clima escolar
Raúl Delgado Arenas	Doctor	Aplicable	Aplicable
Julca Vera Noemi Teresa	Doctora	Aplicable	Aplicable
Edith Silva Rubio	Doctora	Aplicable	Aplicable

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos, estos fueron evaluados mediante el estadístico de Alfa de Cronbach, a continuación, se muestran el cuadro resumen de los hallazgos:

**Tabla 4**

*Fiabilidad de los instrumentos*

Variable	Valor de Alfa de Cronbach	Comentario
Liderazgo transformacional	0,948	Excelente confiabilidad
Clima escolar	0,795	Excelente confiabilidad

De acuerdo a lo observado, se conoció que ambos instrumentos presentaron excelente fiabilidad, por lo cual fueron aplicables. Los resultados completos de la confiabilidad se presentaron en el Anexo 7.

### **3.5. Procedimientos**

Una vez que los instrumentos fueron confirmados como confiables y válidos, fueron administrados al número total de participantes en el estudio. Este proceso integral de recopilación de datos tuvo como objetivo reunir una muestra representativa de individuos, brindando una perspectiva más amplia sobre el tema de investigación. Después de completar la recopilación de datos, el siguiente paso crucial implicó analizar, procesar e interpretar los hallazgos. Esta fase involucró el empleo de técnicas estadísticas y métodos de análisis cuantitativo. El investigador examinó la información recopilada identificando relaciones y hallazgos significativos sacando conclusiones significativas basadas en la evidencia recopilada. La interpretación de los hallazgos implicó un examen exhaustivo de los datos en relación con los objetivos de la investigación, la literatura existente y los marcos teóricos relevantes. La etapa final del proceso de investigación implicó sacar conclusiones y formular recomendaciones basadas en los hallazgos analizados. Se sintetizaron sus hallazgos, identificaron implicaciones clave para la práctica, la política o la investigación adicional, y brindaron recomendaciones para mejorar la comprensión del tema de investigación o abordar los desafíos identificados.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para realizar un análisis completo de los datos recopilados, fue imperativo consolidar y ordenar la información obtenida durante el trabajo de campo utilizando

los instrumentos designados dentro de una hoja de cálculo de Microsoft Excel. Este proceso implicó reunir y organizar los datos recopilados a través de los dos instrumentos en un formato cohesivo que pudiera analizarse fácilmente. Cada punto de datos o respuesta se asignó a las variables y dimensiones correspondientes dentro de la hoja de cálculo para garantizar una representación precisa. Esto implicó crear columnas y filas específicas que se alinearan con las variables de interés o preguntas de investigación. Luego, los datos recopilados se ingresaron en las celdas apropiadas dentro de la hoja de cálculo, asegurando que cada pieza de información se atribuyó correctamente al participante o caso respectivo. Esta base de datos se procesó en un programa estadístico como el SPSS, el cual sirvió como soporte para las pruebas de normalidad de los datos, análisis de fiabilidad mediante Alfa de Cronbach, estudio de correlaciones mediante pruebas no paramétricas o paramétricas, además en este software se pudo obtener la información sintetizada (estadística descriptiva) en forma de tablas cruzadas o de frecuencias o gráficos de barra para dar mayor entendimiento a los hallazgos. Esta información se interpretó en el capítulo de resultados mediante el método hipotético-deductivo con el propósito de cumplir con los objetivos y comprobar los supuestos planteados.

### **3.7. Aspectos éticos**

En una investigación uno de los aspectos fundamentales a considerar es la ética. Este estudio no es la excepción, por lo que se fundamenta en el Código de ética de la casa de estudios Universidad César Vallejo, que en el Artículo 3 se señalan los principios de la ética de la investigación. De este modo, estos principios como la de responsabilidad, transparencia, integridad humana, autonomía, beneficencia, entre otros serán los pilares de esta investigación por lo que se respetará la confidencialidad de todos los participantes, primará el sujeto participante o el ser humano por encima de los intereses de la ciencia. Asimismo, el estudio presentará el consentimiento informado, así como, cartas de presentación o de autorización y todos los requisitos que establece la universidad. Sumado a ello, el estudio cumplirá con el porcentaje máximo de similitud establecido, el cual se podrá verificar mediante el software Turnitin, finalmente en cuanto al estilo de redacción este se ceñirá a las normas internacionales (APA en su séptima edición) y de la universidad.

#### IV. RESULTADOS

En el siguiente apartado se presentan los hallazgos descriptivos en forma de tablas de distribución o de frecuencia y tablas cruzadas por cada objetivo.

##### Resultados descriptivos

**Tabla 5**

*Distribución de la muestra de liderazgo transformacional y dimensiones*

Variable y dimensiones	Alto		Medio		Bajo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>Liderazgo transformacional</b>	147	68.69%	67	31.31%	0	0.00%
Influencia idealizada	142	66.36%	69	32.24%	3	1.40%
Motivación inspiracional	136	63.55%	78	36.45%	0	0.00%
Estimulación intelectual	142	66.36%	58	27.10%	14	6.54%
Consideración individualizada	108	50.47%	96	44.86%	10	4.67%

Se observó en la tabla 5 que el 68, 69 % de los estudiantes ubicaron como alto el nivel de liderazgo transformacional, el resto indicó en un nivel medio. De manera similar, se conoció que la influencia idealizada está en un rango alto en 66, 36 % y en 32, 24 % como medio. En cuanto a estimulación intelectual, los hallazgos fueron similares. Por otra parte, la motivación inspiracional, presentó una percepción de nivel alto en 63, 55 % y como medio en 36, 45 %. Por último, el 50, 47 % de estudiantes piensan que es alto la consideración individualizada y 44, 86 % creen que es medio y el resto bajo.

**Tabla 6**

*Distribución de la muestra de clima escolar y dimensiones*

Variable y dimensiones	Bueno		Regular		Malo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>Clima escolar</b>	144	67.29%	70	32.71%	0	0.00%
Contexto interpersonal	110	51.40%	103	48.13%	1	0.47%
Contexto regulativo	128	59.81%	86	40.19%	0	0.00%
Contexto instruccional	119	55.61%	89	41.59%	6	2.80%
Contexto imaginativo	117	54.67%	97	45.33%	6	2.80%

De acuerdo a la tabla 6, el clima escolar, fue percibida como bueno en 67, 29 % de los estudiantes, con un 32, 71 % en nivel regular. En referencia a sus elementos, los hallazgos fueron similares, conociendo que la mayoría de ellos afirmaron que las dimensiones están en un rango alto, el resto se concentró en un nivel regular.

## Clima escolar y Liderazgo transformacional

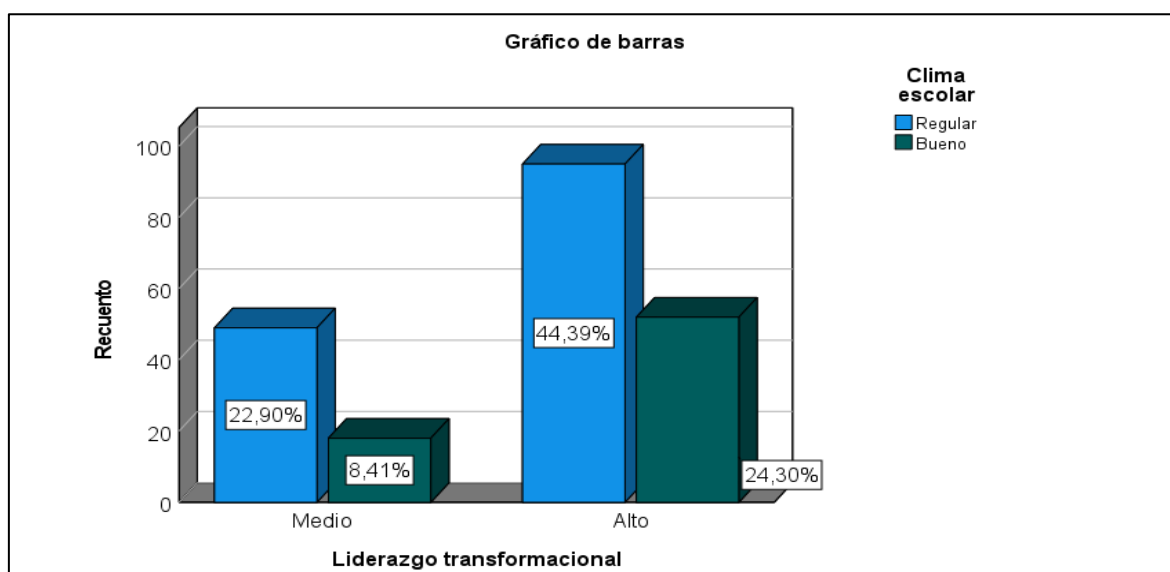
**Tabla 7**

*Cruce de clima escolar y liderazgo transformacional*

		Clima escolar				Total	
		Regular		Bueno		N	%
Liderazgo transformacional	Medio	N	%	N	%	N	%
	Alto	95	66,0%	52	74,3%	147	68,7%
Total		144	100,0%	70	100,0%	214	100,0%

**Figura 1**

*Cruce de clima escolar y liderazgo transformacional*



Sobre los resultados observados en la tabla 7 y figura 1, se conoció que el 68,7 % de los estudiantes ubicaron al liderazgo transformacional docente en un rango alto, de ellos mismos 95 estudiantes percibieron un clima escolar regular y como bueno 52 alumnos. Por otro lado, el 31,3 % de los participantes localizaron e un nivel medio al liderazgo transformacional de los profesores, de estos estudiantes un total de 49 afirmaron que el clima escolar es regular y 18 alumnos mencionaron como bueno. De esta manera, se deduce que la mayoría de participantes perciben un clima escolar regular, y liderazgo transformacional de nivel alto.

## Influencia idealizada y Clima escolar

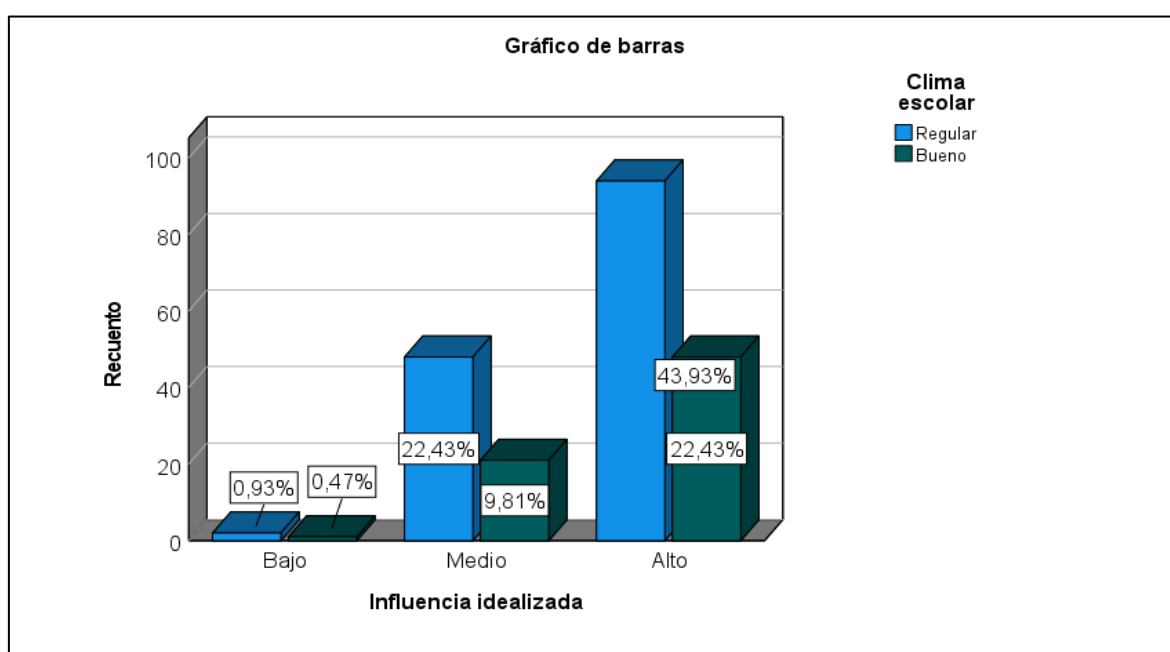
**Tabla 8**

*Tabla cruzada entre Influencia idealizada y Clima escolar*

		Clima escolar				Total	
		Regular		Bueno			
Influencia idealizada	Bajo	N	%	N	%	N	%
	Medio	48	33,3%	21	30,0%	69	32,2%
	Alto	94	65,3%	48	68,6%	142	66,4%
Total		144	100,0%	70	100,0%	214	100,0%

**Figura 2**

*Cruce entre Influencia idealizada y Clima escolar*



De los resultados presentados en la figura 2 y tabla 8, se deducen que el 66,4 % de los estudiantes ubican a la influencia idealizada en un rango alto, dentro de estos estudiantes 94 y 48 de ellos mencionaron como regular y bueno al clima escolar, respectivamente. Del mismo modo, en un nivel medio el 32,2 % señalaron a la influencia idealizada, de estos 48 y 21 estudiantes afirmaron que el clima escolar es regular y bueno, respectivamente. Finalmente, solo el 1,4 % de los participantes indicaron que la dimensión en cuestión es de rango bajo, 2 de ellos señalaron como regular al clima escolar y uno de ellos como bueno. En resumen, los resultados sugieren que la mayoría de los alumnos perciben a los profesores del centro educativo como dignos de confianza y respetuosos, lo que conduce a un nivel significativo de influencia idealizada entre ellos.



## Motivación inspiracional y clima escolar

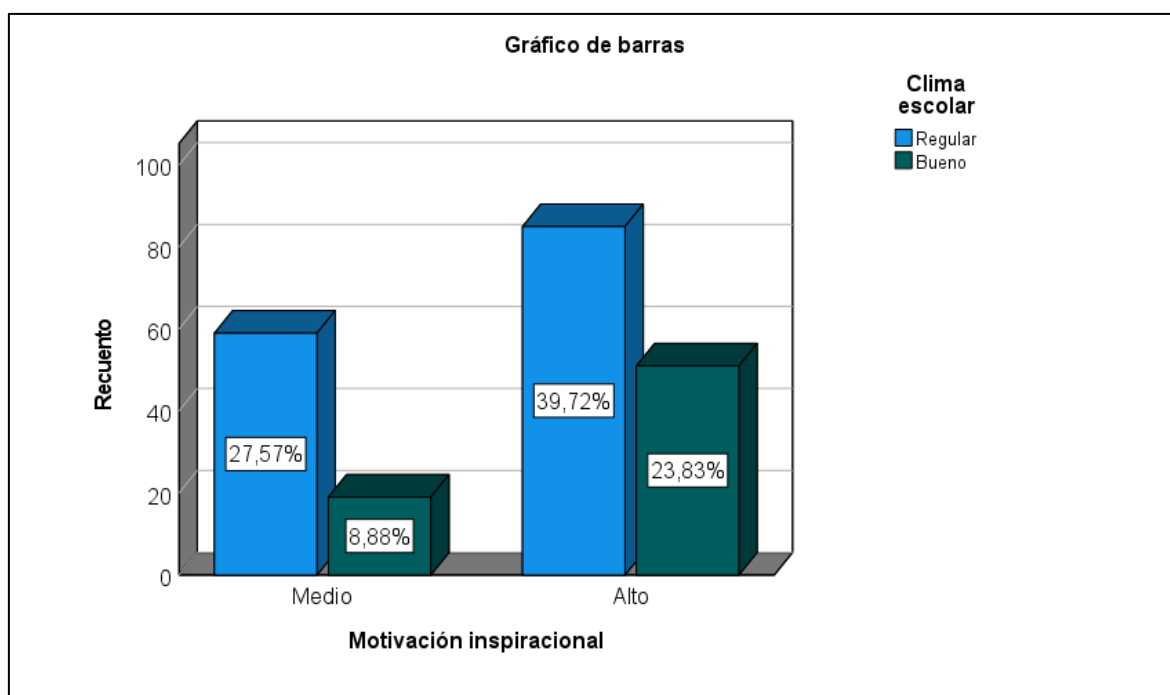
**Tabla 9**

*Tabla cruzada entre la motivación inspiracional y clima escolar*

		Clima escolar				Total	
		Regular		Bueno		N	%
Motivación inspiracional	Medio	N	%	N	%	N	%
	Alto	59	41,0%	19	27,1%	78	36,4%
Total		85	59,0%	51	72,9%	136	63,6%
		144	100,0%	70	100,0%	214	100,0%

**Figura 3**

*Cruce entre la motivación inspiracional y clima escolar*



Conociendo los hallazgos, en la tabla 9 y figura 3 se observó que 63,6 % de los alumnos localizó al elemento motivación inspiracional en un rango alto, de los mismos estudiantes 85 de ellos afirmaron que el clima escolar es regular y 51 de ellos percibieron un clima bueno. Por otra parte, el 36,4 % de los escolares ubicaron como medio al elemento, de estos 59 alumnos piensa que el clima escolar es regular y 19 de ellos afirmó que es bueno. En consecuencia, es preciso afirmar que una gran mayoría de los educandos, piensa que la motivación inspiracional de los profesores es alta, en ello se midió el optimismo que se presenta en el salón. Como ya se mencionó, el clima escolar fue percibido por la mayoría de los educandos como regular en un 67,29 %.

## Estimulación intelectual y clima escolar

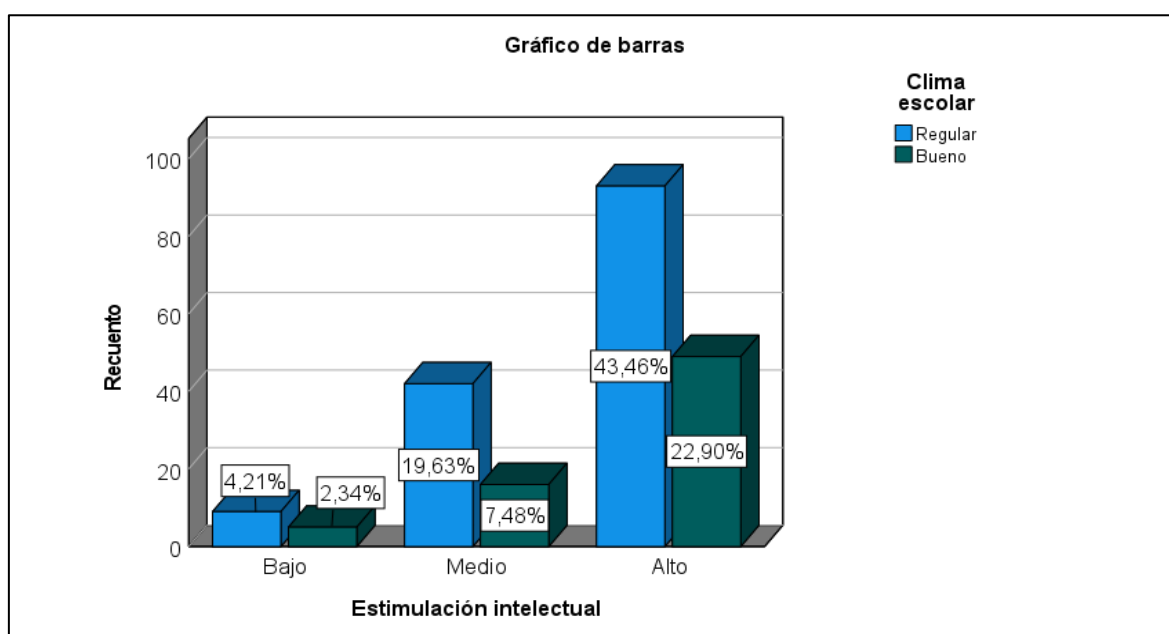
**Tabla 10**

*Tabla cruzada de estimulación intelectual y clima escolar*

		Clima escolar				Total	
		Regular		Bueno			
		N	%	N	%	N	%
Estimulación intelectual	Bajo	9	6,3%	5	7,1%	14	6,5%
	Medio	42	29,2%	16	22,9%	58	27,1%
	Alto	93	64,6%	49	70,0%	142	66,4%
Total		144	100,0%	70	100,0%	214	100,0%

**Figura 4**

*Cruce de estimulación intelectual y clima escolar*



Sobre la tabla 10 y figura 4, se logró conocer que 66,4 % de los alumnos localizan a la estimulación intelectual en un rango alto, un total de 93 de ellos mismos afirmó que es regular el clima escolar y 49 piensan que es bueno. Por otro lado, ubicaron en nivel medio a la estimulación intelectual de docentes un total de 27,1 % de los alumnos, de quienes 42 de ellos estimaron al clima como regular y como bueno 16. De igual manera, 6,5 % es decir, 14 participantes piensan que la estimulación intelectual de profesores es baja, de ellos 9 y 5 indicaron que el clima es regular y bueno, respectivamente. Lo anterior permite afirmar que el elemento estimulación intelectual del liderazgo transformacional es percibida en su mayoría como alto evaluando la innovación, creatividad y proactividad de los docentes de la institución estudiada.

## Consideración individualizada y clima escolar

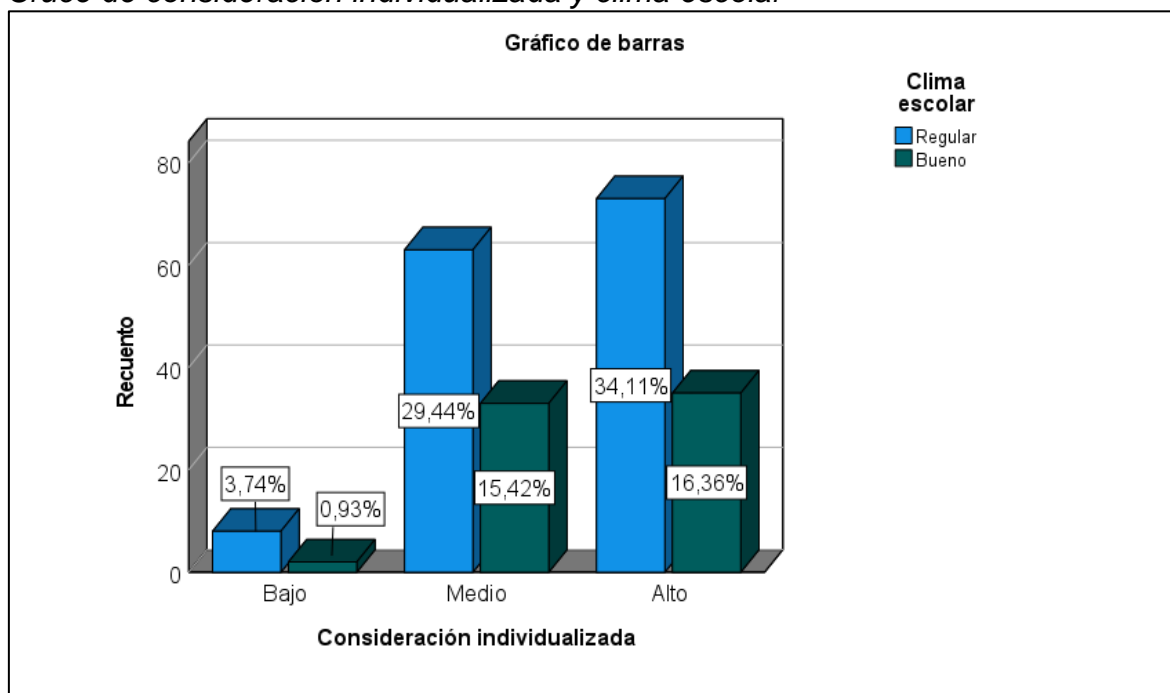
**Tabla 11**

*Tabla cruzada de consideración individualizada y clima escolar*

		Clima escolar				Total	
		Regular		Bueno			
Consideración individualizada	Bajo	N	%	N	%	N	%
	Medio	8	5,6%	2	2,9%	10	4,7%
	Alto	63	43,8%	33	47,1%	96	44,9%
Total		73	50,7%	35	50,0%	108	50,5%
		144	100,0%	70	100,0%	214	100,0%

**Figura 5**

*Cruce de consideración individualizada y clima escolar*



Observando los hallazgos anteriores, en la tabla 11 se conoció que 50,5 % de los estudiantes piensan que la consideración individualizada de profesores es de nivel alto, dentro de estos alumnos 73 afirman que el clima escolar es regular, y 35 piensan que es bueno. Ahora bien, 44,9 % de la muestra entiende que la consideración individualizada es de rango medio, de quienes 63 y 33 estudiantes creen que el clima escolar es regular y bueno, respectivamente. Finalmente, 4,7 % de los participantes ubicó al elemento en un nivel bajo de quienes 8 y 2 de ellos piensan que el clima es regular y bueno respectivamente. Estos hallazgos permiten afirmar que la mitad de los alumnos ubican a la consideración individualizada en un rango alto y cerca de la mitad en nivel medio, en este elemento se consideró atención a las necesidades y diferencias por parte de los docentes.

## **Resultados inferenciales**

Planteado previamente las hipótesis, en este apartado del capítulo se pretende demostrar la hipótesis general y las específicas.

### **Pruebas de hipótesis**

En palabras de Spiegel y Stephens (2009), las pruebas de hipótesis, las pruebas de significación o las reglas de decisión son metodologías utilizadas para evaluar si las muestras observadas difieren significativamente de los resultados esperados. Estos procesos ayudan a tomar una decisión sobre la aceptación o el rechazo de la hipótesis inicial del investigador. Entre estas pruebas, existen por ejemplo la de normalidad para conocer si un conjunto de datos es proveniente de una distribución de dicho tipo o bien no, además de ello las pruebas estadísticas de comprobación son otras de las conocidas.

En ese sentido, de acuerdo a Mendenhall et al. (2010), en realidad, las decisiones relativas a una población deben basarse con frecuencia en datos procedentes de muestras. Estas decisiones se denominan decisiones estadísticas. Hacer suposiciones (o estimaciones aproximadas) sobre el grupo demográfico en cuestión puede ser útil a la hora de tomar una decisión. Estas hipótesis, que pueden ser ciertas o no, se denominan hipótesis estadísticas. Si se considera que una hipótesis es correcta, no obstante, los hallazgos observados en una muestra aleatoria difieren significativamente de los predichos por la hipótesis. En otras palabras, se predicen sólo en función del azar, como determina la teoría del muestreo. Cuando se descubren diferencias sustanciales, se argumenta que es más probable que se rechace la hipótesis o, como mínimo, que no se acepte a la luz de los datos recopilados.

Según los mismos autores del anterior párrafo, el procedimiento correcto para las pruebas de hipótesis consta de cinco partes: el primer paso es definir la hipótesis nula denominada por  $H_0$ , el segundo paso es establecer la hipótesis alternativa o  $H_a$ , (hipótesis que el investigador desea apoyar); el tercer paso es determinar el estadístico de prueba y su valor  $p$ , el cuarto paso es analizar región de rechazo y finalmente la conclusión.

## Prueba de normalidad

No obstante, antes de abordar las pruebas estadísticas conviene analizar la normalidad de los datos recopilados, esto con el objetivo de decidir entre pruebas paramétricas o no paramétricas.

Para, Romero-Saldaña (2016), dentro de las pruebas de normalidad se encuentra la prueba de Kolmogórov-Smirnov, el cual es una prueba de significación estadística conocida como prueba K-S que determina si los datos de la muestra proceden de una distribución normal. Este método se ejecuta cuando se conoce que la cantidad de unidades de una muestra son mayores o superior a 50 y para variables cuantitativas continuas.

## El estadístico de Rho de Spearman

Desde el punto de vista de Mendenhall et al. (2010) el coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede emplearse como estadístico de prueba para examinar la hipótesis de ausencia de relación entre dos poblaciones. Suponiendo que no exista asociación entre las poblaciones, puede asumirse que los  $n$  pares de observaciones  $(X_i, Y_i)$  se seleccionaron aleatoriamente, lo que implica que los rangos dentro de cada muestra también se asignaron aleatoriamente. Al capturar relaciones monotónicas (en las que  $y$  aumenta a medida que  $x$  aumenta o  $y$  disminuye a medida que  $x$  aumenta), el coeficiente de correlación de Spearman tiene la capacidad de detectar asociaciones tanto lineales como no lineales entre dos variables.

De acuerdo a los mismos autores anteriores, los cinco pasos a emplear en la prueba de rho de Spearman son:

Hipótesis nula:  $H_0$ : No se observa relación entre los pares de rangos.

Hipótesis alternativa:  $H_a$ : Se observa relación entre los pares de rangos.

$$\text{Estadístico de prueba: } r_s = \frac{\sum x_i y_i - \frac{(\sum x_i)(\sum y_i)}{n}}{\sqrt{[\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}][\sum y_i^2 - \frac{(\sum y_i)^2}{n}]}}$$

donde  $x_i$  y  $y_i$  representan los rangos del  $i$ -ésimo par de observaciones y  $n$  es la muestra.

El siguiente paso es determinar el P- valor

Finalmente, se debe concluir.

No obstante, hoy en día existen softwares estadísticos que facilitan los cálculos de pruebas de hipótesis, de este modo para el presente estudio se hará uso de programa estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS), en su versión 25. En el cual, los hallazgos se presentan en la siguiente sección, donde de manera directa arrojan los datos del coeficiente de correlación, así como la significancia bilateral, con estos datos se realizarán la contrastación de las hipótesis apoyados con la tabla de interpretación de valor Rho que se presentan en los Anexos.

### Proceso de prueba de hipótesis de normalidad

Hipótesis nula: **H<sub>0</sub>**: Los datos del liderazgo transformacional, clima escolar y sus respectivas dimensiones siguen una distribución normal.

Hipótesis alternativa: **H<sub>a</sub>**: Los datos del liderazgo transformacional, clima escolar y sus respectivas dimensiones No siguen una distribución normal.

Considerando que la cantidad de muestra es mayor a 50 unidades fue pertinente emplear la prueba de Kolmogorov-Smirnov para la prueba de normalidad. De este modo, en la siguiente tabla se muestran los hallazgos obtenidos mediante el apoyo del programa estadístico SPSS.

Estadístico de prueba: Kolmogorov-Smirnov con Corrección de significación de Lilliefors.

**Tabla 12**  
*Prueba de normalidad*

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	
		gl	Sig.
Influencia idealizada	,098	214	,000
Motivación e inspiración	,167	214	,000
Estimulación intelectual	,184	214	,000
Consideración individualizada	,087	214	,001
Liderazgo transformacional	,124	214	,000
Contexto interpersonal	,098	214	,000
Contexto regulativo	,118	214	,000
Contexto instruccional	,150	214	,000
Contexto imaginativo	,100	214	,000
Clima escolar	,059	214	,040

Observación de p-valor: Considerando un nivel de significancia y confianza del 5 % y 95 %, respectivamente, se observó en la tabla 12 que las significancias son inferiores a 0,05 en su mayoría.

Conclusión: Por lo anterior, se rechaza la  $H_0$  y en consecuencia se acepta la alterna, es decir Los datos del liderazgo transformacional, clima escolar y sus respectivas dimensiones No siguen una distribución normal. Por ello, se empleará una prueba no paramétrica, en este caso Rho de Spearman.

### Prueba de hipótesis general

Para evaluar las hipótesis planteadas, se utilizará a continuación la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Antes de ello, es preciso indicar que la interpretación del coeficiente de correlación es de acuerdo a la tabla de interpretación de resultados del Rho de Spearman que se presenta en los anexos. Del mismo modo, cabe precisar que el nivel de confianza que se consideró es el 95 % con un nivel de significancia teórica del 0,05. Por el cual, la regla de decisión es el siguiente:

Si: La significancia bilateral  $\leq 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula.

Si: La significancia bilateral  $> 0,05$ , se rechaza la hipótesis alterna.

De este modo, se plantearon los dos supuestos para la contrastación de la hipótesis general, cabe indicar que el procedimiento de prueba de hipótesis de normalidad será empleado para las siguientes hipótesis.

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo transformacional del docente NO se relaciona positivamente con el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.

**H<sub>1</sub>:** El liderazgo transformacional del docente se relaciona positivamente con el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.

**Tabla 13**  
*Prueba de la hipótesis general*

			Liderazgo transformacional	Clima escolar
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,840*
		Sig. (bilateral)	.	,002
	Clima escolar	N	214	214
		Coeficiente de correlación	,840*	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	214	214

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

Los valores de la tabla 13 muestran que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, ya que el nivel de significación siendo 0.002 estuvo por debajo de 0,05 según la prueba. Por ello se infirió que hay relación de manera positiva entre el liderazgo transformacional ejercida por los docentes y el clima

escolar en educandos de una institución de Lima en 2023. Paralelamente, se observó que el coeficiente de clasificación fue de 0,840, lo que indica una asociación fuerte y favorable.

La correlación es alta dado que, a percepción de los alumnos, a medida que los profesores tengan un nivel alto de liderazgo transformacional, el clima escolar será buenos en las aulas y en general en toda la institución. Los hallazgos fueron los esperados, y los antecedentes directamente vinculados encontraron similares resultados.

### Prueba de hipótesis específica 1

Asimismo, se plantearon los dos supuestos para la contrastación de la hipótesis específica 1, cabe indicar que el procedimiento de prueba de hipótesis de normalidad será empleado para la siguiente hipótesis.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la influencia idealizada del docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la influencia idealizada del docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.

**Tabla 14**  
*Prueba de la primera hipótesis específica*

			Clima escolar	Influencia idealizada
Rho de Spearman	Clima escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,832*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	214	214
	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	,832*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	214	214

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

Conociendo los valores de la prueba en la tabla 14, se logró observar que el nivel de significación es 0,000, que está por debajo del valor crítico de 0,05. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se comprobó la hipótesis alternativa. De este modo, se pudo inferir que existe una relación significativa entre la influencia idealizada del profesor y el clima escolar entre los alumnos de una institución educativa de Lima, 2023. De manera paralela, se llegó a observar que el coeficiente de rangos fue 0,832, con lo que, de acuerdo a los datos de interpretación, se afirma la correlación positiva y alta.



La relación alta entre el elemento influencia idealizada y clima, deja entender que, en el contexto de la institución educativa, a medida que los docentes tengan mayor influencia en los estudiantes, el clima en el aula, y en general en la institución será bueno, dando a entender que esto ocurre de acuerdo a la percepción de los mismos escolares. Por lo que, existe una relación monotónica lineal directa y positiva.

### Prueba de hipótesis específica 2

Asimismo, se plantearon los dos supuestos para la contrastación de la hipótesis específica 2, cabe indicar que el procedimiento de prueba de hipótesis de normalidad será empleado para la siguiente hipótesis.

**H<sub>0</sub>:** La motivación e inspiración del docente NO se relaciona directamente con el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.

**H<sub>1</sub>:** La motivación e inspiración del docente se relaciona directamente con el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.

**Tabla 15**  
*Prueba de la segunda hipótesis específica*

			Clima escolar	Motivación inspiracional
Rho de Spearman	Clima escolar	Coefficiente de correlación	1,000	,835*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	214	214
	Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	,835*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	214	214

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

Observando la tabla 15, el nivel de significación era de 0,019. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa ya que este valor es menor a 0.05. Esto sugiere que, en un clima escolar, la motivación y la inspiración llevada a cabo por los profesores en los alumnos, están estrechamente ligadas al ambiente escolar. Asimismo, el elemento en cuestión y la variable tienen un valor de Rho 0,835 para su coeficiente de correlación. Lo cual, en base a las interpretaciones de la imagen, indica una fuerte correlación positiva entre ambas variables.

Esta relación alta es debido a que, en la institución, los docentes motivados e inspirados sirven de modelos positivos para sus alumnos. Su pasión, dedicación y amor por el aprendizaje pueden inspirar a los estudiantes a desarrollar actitudes

y comportamientos similares. Esto crea una cultura positiva entre los compañeros y contribuye a crear un clima escolar en el que el aprendizaje, el crecimiento y el desarrollo personal son altamente valorados. Docentes estables y con experiencia contribuyen a crear un clima escolar positivo al aportar coherencia, familiaridad y sentido de comunidad, también garantizan a que los alumnos se beneficien de la experiencia y los conocimientos acumulados por profesores experimentados.

### Prueba de hipótesis específica 3

Asimismo, se plantearon los dos supuestos para la contrastación de la hipótesis específica 3, cabe indicar que el procedimiento de prueba de hipótesis de normalidad será empleado para la siguiente hipótesis.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre la estimulación intelectual del docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la estimulación intelectual del docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.

**Tabla 16**

*Prueba de la tercera hipótesis específica*

			Clima escolar	Estimulación intelectual
Rho de Spearman	Clima escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,847*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	214	214
	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	,847*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	214	214

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

De acuerdo con los resultados de la tabla 16, el nivel de significación es 0,000, que es menor que 0,05. Por lo tanto, la hipótesis alternativa quedó aceptada, o sea existe una correlación directa entre la estimulación intelectual del instructor y el clima escolar en los niños de una institución educativa de Lima, 2023. De forma similar, el coeficiente de correlación entre el elemento en cuestión y la variable, o valor Rho, fue de 0,847, de este modo, conforme al cuadro de interpretaciones refirió como un vínculo positivo y fuerte entre los constructos.

Este hallazgo de la relación positiva y alta, deja entender que, en la institución educativa abordada, la estimulación intelectual de los profesores guarda vínculo directo positivamente con el clima escolar, creando un entorno de aprendizaje atractivo, promoviendo la curiosidad y el pensamiento crítico,

fomentando las interacciones positivas entre profesores y alumnos, alentando el aprendizaje colaborativo y haciendo hincapié en el crecimiento profesional.

#### Prueba de hipótesis específica 4

Asimismo, se plantearon los dos supuestos para la contrastación de la hipótesis específica 4, cabe indicar que el procedimiento de prueba de hipótesis de normalidad será empleado para la siguiente hipótesis.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre la consideración individual del docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la consideración individual del docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.

**Tabla 17**  
*Prueba de la cuarta hipótesis específica*

			Clima escolar	Consideración individualizada
Rho de Spearman	Clima escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,861*
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Consideración individualizada	N	214	214
		Coeficiente de correlación	,861*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	214	214

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

Los resultados presentados en la tabla 17 indican que el nivel de significación es 0,000, por debajo del umbral de 0,05. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, existe una asociación positiva entre la consideración individual de los profesores y el clima escolar entre los alumnos de una institución educativa de Lima, 2023. Ahora, el coeficiente que mide la intensidad del vínculo, arrojó un valor de 0,861, deduciendo de acuerdo a la interpretación teórica, que existe correlación en un nivel alto y directo.

Esto deja entender que, en la I.E. los docentes demuestran un interés genuino en comprender y satisfacer las necesidades individuales de sus estudiantes, fomentando relaciones positivas. Los estudiantes se sienten vistos, valorados y apoyados, lo que crea un clima escolar enriquecedor e inclusivo, creando un entorno en el que reconocen y aprecian las cualidades y contribuciones únicas de los demás. La colaboración y el trabajo en equipo prosperan en este clima positivo, promoviendo un sentido de pertenencia y cohesión social entre los estudiantes.

## V. DISCUSIÓN

Dado el objetivo general, se logró determinar la relación entre el liderazgo transformacional docente y el clima escolar en los alumnos de una institución educativa. Este hallazgo fue sustentado mediante la prueba de hipótesis general con el estadígrafo rho de Spearman donde el valor del coeficiente de correlación (0,840) mostró una asociación alta entre los fenómenos abordados. En paralelo, los resultados descriptivos, en este caso los porcentuales o de frecuencia apoyaron ese vínculo entre las variables, donde se conoció que el liderazgo transformacional docente fue percibido como alto en un 68, 69 % y en nivel medio un total de 31, 31 %. Por otro lado, en referencia al clima escolar el 67, 29 % de los estudiantes apreciaron como bueno y el 32, 71 % como regular.

El resultado anterior, pudo comprobarse encontrando una similitud y convergencia entre los niveles hallados sobre clima escolar por Cosme (2022), quien mostró que el 73.33% de la muestra percibió un clima escolar bueno, y el 26.67% un clima regular. Ahora bien, sobre los elementos que abordó para la variable en común, el autor consideró el trabajo en equipo, la motivación, así como la satisfacción laboral. Sobre ello el autor concluyó que el ambiente escolar del centro educativo mejorará si el director ejerce un liderazgo fuerte, y puede ocurrir lo contrario. De manera similar, los hallazgos guardaron un vínculo con lo hallado por Fernandez (2019) quien abordó el liderazgo directivo y el clima escolar. Mostró en sus hallazgos un valor 0,547 de Rho de Spearman, de esta manera revelando una asociación moderadamente positiva entre las variables. El clima escolar está directamente correlacionado con el liderazgo pedagógico; es decir, cuanto mejor es el liderazgo pedagógico, mejor es el clima escolar, afirmó finalmente el autor.

Por otro lado, los hallazgos de Escudero (2022), fueron distintos dado que presentó en sus resultados al clima escolar como positivo en un 80 %, en un nivel intermedio ubicaron un 18, 8 % y una minoría de 1, 8 % indicaron un clima negativo. Ahora bien, esta diferencia puede ser explicada entendiendo que el autor consideró aspectos o elementos distintos del clima escolar, es así por ejemplo incluyó infraestructura educativa, cultura y convivencia escolar. Por otra parte, la fundamentación teórica que sustentó al constructo liderazgo transformacional, fue el de Bass y Abolio (2004), investigadores que refirieron como un proceso que

ocurre en la interacción entre el líder y el seguidor, el ello el líder se diferencia por ser un individuo carismático y es lo que hace que los seguidores conecten y quieran ser como él. Además, motiva a sus seguidores retándoles y persuadiéndoles, lo que amplía sus mentes y les da un sentido de propósito y conocimiento. De manera similar, Salcedo (2018), afirmó que este tipo de liderazgo ofrece una estrategia de movilización de seguidores que es fundamentalmente contractual. A cambio de su apoyo, este tipo de líder reconoce a sus seguidores y trabaja para satisfacer sus deseos.

Desde la perspectiva de Hermsilla et al. (2016), el líder transformacional empuja a los seguidores a ir más allá de sus propias expectativas y lograr más de lo que podrían haber imaginado. Uno de los motivadores más potentes que añade al intercambio transaccional es la necesidad de que los líderes aborden el sentimiento de autoestima de los seguidores para motivarles a comprometerse con la empresa. En relación con las teorías sobre el clima escolar, Milicic y Aron (2017) argumentaron que las percepciones de un individuo sobre diversos aspectos de su entorno, específicamente dentro del entorno escolar, contribuyen a la formación del clima escolar. Esto abarca cómo las personas perciben las pautas, guías, normas o las mismas creencias que conforman el ámbito escolar. En ese sentido, este fenómeno abarca las perspectivas tanto de los educadores con respecto a su entorno de trabajo como de los jóvenes estudiantes sobre su entorno de aprendizaje.

De igual modo, Hoy y Miskel (2013) definieron el clima escolar como un aspecto bastante significativo del entorno educativo que es percibido por los individuos, tiene un efecto en su comportamiento y se basa en juicios colectivos de las actividades realizadas por la escuela. Estas percepciones se ven afectadas por las interacciones, tanto formales como informales, así como por los temperamentos de los miembros de la comunidad y de la dirección de la escuela. En tanto, Vega et al. (2020) comentaron que los aspectos organizativos y vivenciales del clima escolar, así como la interacción de estos elementos en el crecimiento de las comunidades educativas, se han combinado para hacer del clima escolar una referencia importante que moviliza diversos enfoques y puntos de vista para la comprensión, lectura, interpretación e intervención. que fluye una variedad de métodos teóricos, interdisciplinarios, metodológicos y pedagógicos.

En ese sentido, cabe mencionar lo que afirmó, DeWitt (2018), sino se cree que el liderazgo y el clima dentro de los centros de estudios son importantes, es obvio que no ha trabajado en un entorno bajo presión, como el nunca saber lo que iba decir un jefe de un día para otro. De este modo, tal como señala el autor, inclusive un docente muy optimista puede perder la confianza en sí mismo tras un solo año de falta de preparación o de liderazgo inseguro. A veces, los docentes descubren el líder que llevan dentro porque comprenden que las escuelas, los alumnos y los profesores merecen más de lo que reciben actualmente.

Por lo que, cabe señalar que los resultados obtenidos quedaron como se han esperado, estos mismos guardaron un vínculo con los antecedentes presentados, así como con la teoría fundamentada. Ahora bien, observando que mayoritariamente el clima escolar fue bueno y en un nivel regular el liderazgo transformacional docente, se conoce que aún existen brechas por cerrar u oportunidades de mejora. En el cual, se debe enfatizar en los componentes del liderazgo transformación en el marco de obtener un clima escolar optimo y positivo dentro de la institución educativa ubicada en Lima. De este modo, en resumen, dentro de la institución donde se aplicaron los instrumentos, en general el liderazgo docente transformacional guardó un vínculo positivo con el clima escolar de los estudiantes, al promover una visión convincente, crear un entorno de apoyo, fomentar la confianza y la colaboración, priorizar las necesidades de los estudiantes y fomentar la mejora continua. Estas prácticas de liderazgo contribuyen a un clima escolar positivo y próspero que beneficia a los maestros, estudiantes y toda la comunidad escolar.

Continuando con las discusiones, queda presentar referente al objetivo específico uno, el cual fue conocer relación entre la influencia idealizada del docente y clima escolar en los estudiantes de una institución educativa. Sobre ello, se tuvo éxito en determinar una asociación positiva y alta entre el elemento y el fenómeno. Lo anterior, tuvo soporte en el coeficiente de correlación de Rho que fue 0,832. De los resultados presentados se dedujo que el 66, 4 % de los estudiantes ubican a la influencia idealizada en un rango alto, dentro de estos estudiantes 94 y 48 de ellos mencionaron como regular y bueno al clima escolar, respectivamente. Del mismo modo, en un nivel medio el 32, 2 % señalaron a la influencia idealizada, de estos 48 y 21 estudiantes afirmaron que el clima escolar es regular y bueno,

respectivamente. Finalmente, solo el 1, 4 % de los participantes indicaron que la dimensión en cuestión es de rango bajo, 2 de ellos señalaron como regular al clima escolar y uno de ellos como bueno.

Lo encontrado y mencionado en el párrafo anterior, se puede comparar con el estudio de Bueno y Orozco (2019), quienes constataron que sus participantes del estudio tienen la mejor percepción de los factores de influencia idealizada conductual y atributos con 79, 6 % y 78, 7 %, respectivamente. Asimismo, establecieron la relación del clima organizacional con el liderazgo transformacional. Además, presentaron una correlación alta y positiva entre los fenómenos, lo cual fundamentó mediante el coeficiente de correlación de Pearson, con un valor de 0.798. En esa misma línea, presenta similitud con lo hallado por Carranza (2020), quien investigó sobre liderazgo transformacional y compromisos de docentes en una unidad educativa ecuatoriana. Detectó la asociación alta y significativa entre los constructos mediante la prueba de Pearson donde el valor del coeficiente fue 0,752. A ello se sumó, que en cuanto la consideración individual del liderazgo transformacional, el 38, 3 % afirmó que casi siempre prestan atención personal, escucha comunicativa y activa.

Por el lado de los fundamentos teóricos, Molina (2020) considera Una dimensión es referida a influencia idealizada. Los individuos que son capaces de desarrollar confianza en sus seguidores y que son capaces de inspirar poder y orgullo en sus seguidores mirando más allá de sus propios intereses personales y concentrándose en los intereses del grupo y de sus miembros se convierten en modelos a seguir, individuos a los que sus seguidores querrían copiar. En general sobre el liderazgo transformacional, refirió que es un eficaz predictor del rendimiento tanto individual como grupal, en la medida en que estos líderes fomentan el compromiso y la cohesión. Ahora bien, McGiboney (2023), en cuanto al clima escolar afirmó que proporciona una taxonomía holística a partir de la cual pueden identificarse y medirse los resultados académicos, conductuales y de competencia social, y pueden introducirse cambios. Por su parte, Claro (2011), señaló que puede tener analogías con clima de naturaleza, en tanto que este fenómeno puede ser percibido de manera distinta por los individuos, lo mismo ocurre con el clima escolar porque puede provocar algunos comportamientos, buenos ambientes, escolar menos atentos o agresivos, entre otros.

De esta manera, por la anterior quedó explicado la correlación alta entre el elemento influencia idealizado y clima escolar, es decir los hallazgos del presente estudio reflejan que a medida mejora o aumenta la influencia idealizada de los docentes del colegio abordado de la misma manera mejora el clima escolar en los estudiantes, lo cual es evidente considerando que este elemento es fundamental para conseguir aulas con un ambiente armónico.

Dado el segundo objetivo específico, se logró analizar la relación entre la motivación e inspiración del docente y clima escolar en los educandos de una institución del rubro de educación de Lima, 2023. Donde de igual modo, los resultados reflejaron una relación muy alta y directa o positiva entre ellos, debido a que la significancia de la prueba de rho de Spearman fue inferior a 0,05; adicional a ello, la fuerza de esta asociación fue verificada mediante el coeficiente de correlación, donde el valor fue 0,835. Además de ello, los hallazgos descriptivos reflejaron esta asociación, donde el 63,6 % de los alumnos localizó al elemento motivación inspiracional en un rango alto, de los mismos estudiantes 85 de ellos afirmaron que el clima escolar es regular y 51 de ellos percibieron un clima bueno. Por otra parte, el 36,4 % de los escolares ubicaron como medio al elemento, de estos 59 alumnos piensa que el clima escolar es regular y 19 de ellos afirmó que es bueno.

Lo anterior difiere con la investigación de Trejo (2019), dado que en sus hallazgos porcentuales afirmó que el 57,60% ubicó al liderazgo transformacional en un nivel malo, el 38,80% indicó que el nivel es regular y solo el 3,50% señaló que el nivel es bueno. Sus resultados estadísticos evidenciaron una asociación positiva y muy alta entre las variables abordadas con un  $Rho=0,804$  y  $p=0.000$ . Sin embargo, los hallazgos de Carraza (2020), difieren en tanto que este autor halló, en cuanto al elemento motivación e inspiración, que el 17,6% siempre y el 38,0% ocasionalmente motivan a los demás para que rindan a un nivel superior, se comprometan con sus metas y visión, así como se interesen por poner en marcha objetivos compartidos. Además, se puede relacionarse con el estudio sobre liderazgo transformacional y cultura innovativa de Pedraja et al. (2021), dado que demostró un vínculo beneficioso e importante entre ambos, en el sentido de que un líder que demuestra rasgos más transformacionales fomenta una cultura creativa



en la institución, lo que, a su vez, redundará en una mejor calidad expresada en los años de acreditación institucional.

Desde la perspectiva teórica de Molina (2020) la motivación inspiracional se refiere a los líderes que son capaces de definir objetivos claros y comunes y una comprensión clara de lo que es apropiado y esencial. Desde el punto de vista de Dimas et al. (2016), para cumplir con su responsabilidad de educar en calidad, equidad y eficiencia, los maestros deben adoptar un liderazgo transformacional. Esto se debe a que la evidencia empírica indica que este estilo de liderazgo fomenta mejor la innovación y la creatividad, así como la consolidación de grupos colaborativos. Este tipo de líder, se enfoca en la reducción de los tiempos improductivos en los estudiantes, además de que realiza reconocimientos por los buenos trabajos y la motivación es constante. De esta manera, el clima escolar puede relacionarse con lo anterior, tal como afirmó Darling-Hammond & Cook-Harvey (2018), este constructo refleja las estrategias de enseñanza, del mismo modo, los valores, así como los objetivos; las interacciones interpersonales y las estructuras organizativas. Incluye todos los elementos del entorno de aprendizaje, como las conexiones, el compromiso y el sentimiento de pertenencia.

Ahora bien, referente al tercer propósito específico, se logró determinar la relación entre la estimulación intelectual del docente con el clima escolar en los alumnos de una institución pedagógica de Lima, 2023. De este modo el 66,4 % de los alumnos localizaron a la estimulación intelectual en un rango alto, un total de 93 de ellos mismos afirmó que es regular el clima escolar y 49 piensan que es bueno. Por otro lado, ubicaron en nivel medio a la estimulación intelectual de docentes un total de 27, 1 % de los alumnos, de quienes 42 de ellos estimaron al clima como regular y como bueno 16. De igual manera, 6,5 % es decir, 14 participantes piensan que la estimulación intelectual de profesores es baja, de ellos 9 y 5 indicaron que el clima es regular y bueno, respectivamente. El coeficiente de correlación de rangos de Spearman confirmó este vínculo, dado que el valor fue 0,847 con una significancia inferior a 0,05 infiriendo que existe una correlación positiva y alta entre ambos.

Los resultados porcentuales descritos en el párrafo anterior guardaron relación con lo encontrado por Carranza (2020), quien investigó sobre liderazgo transformacional y compromisos de docentes en una unidad educativa ecuatoriana.

En sus hallazgo relacionado, en cuanto a la estimulación intelectual el 33,3% y el 30,0% de los encuestados afirman que casi siempre ayudan a desarrollar las capacidades creativas. Por otro lado, existe divergencia con el estudio de González (2020), dado que en su hallazgo revelador mediante la correlación de Rho de Spearman entre clima y dimensiones de castellano, matemáticas y sociales de rendimiento, los valores rho fueron 0,114, 0,125 y 0,07, respectivamente. Concluyendose que no existe relación entre ambos constructos. Esto puede deberse a que, como se indica en el marco teórico, el clima escolar es un constructo que depende de una serie de variables que no eran el objeto de este estudio. Estas variables incluyen el entorno físico, las estrategias de enseñanza, las relaciones interpersonales entre profesores y alumnos, y las relaciones dentro del alumnado.

La teoría de Molina (2020) se confirmó cuando menciona que el liderazgo transformacional implica el cambio constante en las personas y la organización; influye en la motivación, la mística y la orientación actitudinal del seguidor mediante el otorgamiento de premios, estímulos o refuerzos constructivos o correctivos o de evitación de disciplina para retroalimentar el esfuerzo y el desempeño. Del mismo modo, tal como señaló Argos & Ezquera (2014) el desarrollo de líderes es esencial para el progreso escolar. Estas personas deben conocer las investigaciones y los avances más recientes en materia pedagógica, curricular, de evaluación y de bienestar de los alumnos. De igual manera, existe concordancia con las afirmaciones de Contreras et al. (2015) cuando definieron al liderazgo transformacional como la capacidad de inspirar a las personas para que vayan más allá de lo que normalmente esperarían. Sobre el clima escolar relacionado a lo anterior, McGiboney (2023), indicó que este es referido a las características del entorno escolar que, según las investigaciones, influyen en el desarrollo académico y social de los alumnos. Los ambientes escolares varían enormemente. Mientras que algunas escuelas son agradables, acogedoras y solidarias, otras son excluyentes, poco acogedoras e incluso inseguras.

Finalmente, en relación al cuarto y último objetivo específico, se estableció la relación entre la consideración individual del docente y clima escolar en los alumnos de una institución pedagógica de Lima, 2023. La anterior afirmación fue fundamentada con la prueba de correlación de rangos de Spearman, donde el nivel de significancia fue 0,000 siendo menor a 0,05, además el coeficiente de la prueba

fue 0,861 indicando una relación alta y positiva. Los hallazgos de frecuencia o descriptivas, indicaron que 50,5 % de los estudiantes piensan que la consideración individualizada de profesores es de nivel alto, dentro de estos alumnos 73 afirman que el clima escolar es regular, y 35 piensan que es bueno. Ahora bien, 44,9 % de la muestra entiende que la consideración individualizada es de rango medio, de quienes 63 y 33 estudiantes creen que el clima escolar es regular y bueno, respectivamente. Finalmente, 4,7 % de los participantes ubicó al elemento en un nivel bajo de quienes 8 y 2 de ellos piensan que el clima es regular y bueno respectivamente.

Lo anterior se relacionó con lo encontrado por Campos (2020), en su estudio sobre el clima escolar y libertad de expresión en estudiantes. En ese sentido reveló que el 37% de los adolescentes perciben un clima escolar negativo. Ahora bien, en cuanto a los elementos que tomó en cuenta para medir clima escolar, tomó clima de convivencia general y el grado de cumplimiento de expectativas y satisfacción, de los cuales el 51,3 % y 65,3 % fueron positivos, respectivamente, y el resto negativo. Además, Carranza (2020), difiere con sus hallazgos encontrados en cuanto a la consideración individual, dado que mencionó en sus resultados que El 2,1% de los encuestados afirma que nunca presta atención al personal y realiza una escucha activa y comunicativa; el 13,4% dice que casi nunca lo hace; el 21,8%, que suele hacerlo; el 31,0%, que a veces lo hace; y el 31,7%, que casi siempre lo hace. Desde la perspectiva teórica, sobre la dimensión consideración individual, Molina (2020), afirmó que destaca a los líderes capaces de respetar a cada persona por lo que es y de comprender y compartir sus preocupaciones y necesidades de desarrollo. Para optimizar y desarrollar el potencial de los seguidores, los líderes deben esforzarse no sólo por detectar y satisfacer sus necesidades, sino también por amplificarlas y elevarlas. Por su parte, Argos y Ezquera (2014) indicaron que además de recibir formación en varias disciplinas de gestión, los líderes docentes de hoy en día comparten sus dotes de liderazgo con los miembros de su equipo para producir resultados que satisfagan las expectativas de los ciudadanos en un entorno a menudo tenso. Por otro lado, estos hallazgos se relacionaron con la teoría de clima escolar de Milicic y Aron (2017), cuando mencionaron que este constructo se refiere a las impresiones de una persona de diversos elementos que puede componerse un ambiente o contexto escolar, donde el individuo ejerce sus

actividades.

Como parte de un comentario reflexivo personal, se afirma que las correlaciones altas son explicadas por la relación directa que existe en la escuela estudiada entre el liderazgo transformacional docente y el clima escolar en estudiantes. Es decir, a medida que los profesores tengan un nivel alto de influencia idealizada, consideración individual, motivación, inspiración y estimulación intelectual en los estudiantes; los contextos regulativos, imaginativos, interpersonal y regulativos del clima escolar serán buenos en las aulas y en general en toda la institución.

No se puede negar la importancia y la influencia de la conexión entre el liderazgo transformador del profesorado y el entorno escolar. Los líderes docentes transformadores crean un ambiente escolar de apoyo y empoderamiento a través de su visión inspiradora y su liderazgo visionario. Estos líderes crean una atmósfera en la que los profesores se sienten apreciados y motivados y en la que los niños se sienten animados y comprometidos, expresando una visión convincente, fomentando la cooperación y la confianza y anteponiendo las necesidades de los alumnos. Al cultivar una perspectiva centrada en el alumno, capacitar a las personas y fomentar la mejora continua, los líderes docentes transformacionales proporcionan el marco para un entorno en el aula que apoya el aprendizaje, el desarrollo y el éxito de los alumnos.

De este modo, los hallazgos del presente estudio dentro de la unidad educativa en cuestión fueron los esperados, además de que los antecedentes directamente relacionados encontraron similares hallazgos y la fundamentación de la revisión teórica fueron confirmadas con el contexto real analizado. En el estudio, el nivel de liderazgo transformacional docente y sus elementos fueron en general regulares o de niveles medio, por lo que el clima escolar en general fue percibido regular o en algunas dimensiones de niveles altos y medios, por lo que la correlación no fue muy alta (mayor a 0,900, valor de rho). Queda, por tanto, mejoras y cerrar las brechas existentes en cuanto al clima escolar, el cual podría mejorarse partiendo del liderazgo transformacional.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se demostró que el liderazgo transformacional del docente se relaciona positivamente con el clima escolar en los educandos de una institución pedagógica de Lima, 2023. Esto se corroboró gracias a la prueba de correlación de rangos de Spearman, donde el nivel de significancia fue inferior a 0,05, además de ello el coeficiente de correlación mostró un valor de 0,840 siendo alta y positiva. De manera que, si se logra un liderazgo transformacional docente adecuado, el nivel del clima escolar será bueno.

**Segunda:** Se logró evidenciar que existe relación significativa entre la influencia idealizada del docente y el clima escolar en los alumnos de una institución pedagógica de Lima, 2023. Lo anterior fue gracias a la prueba estadística, donde el nivel de significancia fue inferior al 0,05, y el coeficiente de correlación tuvo un valor de 0,832 indicando una asociación alta y positiva. De este modo, si la influencia idealizada mejora, también lo hará el clima escolar.

**Tercera:** De igual manera, se consiguió demostrar que la motivación e inspiración del docente se relaciona directamente con el clima escolar en los alumnos de una institución pedagógica de Lima, 2023. Dado el valor Rho fue 0,835 con una significancia bilateral inferior a 0,05. Por lo que, a medida que mejore la motivación e inspiración de los docentes el clima escolar estudiantil también será mejor.

**Cuarta:** Se logró demostrar la existencia de la relación directa entre estimulación intelectual del docente y el clima escolar en los educandos de una institución pedagógica de Lima, 2023. Esto, dado que, según la prueba de correlación, la significancia bilateral fue menor a 0,05, además el coeficiente de correlación mostró un valor rho de 0,847. Por ende, si mejora la estimulación intelectual del docente, el clima escolar mejorará.

**Quinta:** Se evidenció estadísticamente que existe relación directa entre la consideración individual del docente y el clima escolar en los alumnos de una institución del rubro de educación de Lima, 2023. Esta conclusión fue corroborada mediante la prueba de correlación con una significancia bilateral menor a 0,05 y coeficiente de correlación de 0,861.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al director de la institución educativa abordada, diseñar y ejecutar mecanismos que mejoren el liderazgo transformacional en docentes, esto con el objetivo de obtener un clima escolar favorable en los estudiantes, dado que ambos constructos guardaron una relación directa y significativa.

**Segunda:** Al director de la institución educativa estudiada, proponer capacitaciones y talleres de liderazgo donde se brinde la importancia de la influencia idealizada para mejorar el clima escolar en los alumnos. La influencia que un docente puede brindar puede enfocarse en un clima de respeto en las aulas, así como en toda la institución, además de la confianza que se debe brindar hacia los educandos.

**Tercera:** A todos los docentes de la institución ser partícipes de todos los talleres o capacitaciones de mejora de habilidades de liderazgo transformacional que incluya aspectos de la motivación e inspiración de los docentes que deben brindar hacia los estudiantes para obtener un clima escolar adecuado.

**Cuarta:** A todos los docentes de la institución, mejorar en los aspectos de estimulación intelectual como parte del liderazgo transformacional para que el ambiente escolar sea el óptimo y que apoye en los procesos de aprendizaje y enseñanza. Esto se podría lograr mediante la coordinación con la dirección y UGEL, buscando soluciones como la innovación, creatividad, proactividad en los alumnos, así como la atención a necesidades y diferencias por parte de profesores.

**Quinta:** A todos los docentes de la institución, como parte de la consideración individual se sugiere fomentar la comunicación abierta, reconocer y celebrar logro de los estudiantes, fomentar autonomía y la innovación, así como ser flexibles y adaptables abogando por el bienestar de los estudiantes con el objetivo de lograr un clima escolar favorable en la institución.

## REFERENCIAS

- Anco, L. N. (2018). *Clima Escolar y Calidad Educativa en la I.E.P. Robert Gagne Moquegua, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28906/anco\\_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28906/anco_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Argos, J., & Ezquera, P. (2014). *Liderazgo y educación*. Editorial de la Universidad de Cantabria. <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=38761>
- Arokiasamy, A., & Abdul, K. (2016). Transformational Leadership of School Principals and Organizational Health of Primary School Teachers in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229(1), 151-157. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.124>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). Grupo Editorial Patria.
- Bueno, D., & Orozco, L. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira]. Repositorio institucional Universidad Tecnológica de Pereira. <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/7f00c578-eddb-419f-94a3-0bb9ca1b965f/content>
- Campos, M. (2020). Clima escolar y libertad de expresión en adolescentes. *Ajayu*, 18(1), 214-243. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v18n1/v18n1\\_a09.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v18n1/v18n1_a09.pdf)
- Carranza, M. (2020). *Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis repositorio de tesis digitales. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14645/Carranza\\_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14645/Carranza_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos. [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica\\_45761](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761)

- Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (2020). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 132-149. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.457>
- Chirkina, T., & Khavenson, T. (2018). School Climate: A History of the Concept and Approaches to Defining and Measuring it on PISA Questionnaires. *Russian Education & Society*, 60(2), 133–160. 10.1080/10609393.2018.1451189
- Cid, A. (2004). El clima escolar como factor de calidad en los centros de educación secundaria de la provincia de Ourense. Su estudio desde la perspectiva de la salud. *Revista de Investigación Educativa*, 22(1), 113-144. <https://revistas.um.es/rie/article/view/98811/94431>
- Claro, S. (2011). *Clima escolar y desarrollo integral de niñas y niños. Historias, aprendizajes y proyecciones de una experiencia*. RIL Editores. [https://www.google.com.pe/books/edition/Clima\\_escolar\\_y\\_desarrollo\\_integral\\_de\\_n/yPm9GFE0TUEC?hl=es-419&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/Clima_escolar_y_desarrollo_integral_de_n/yPm9GFE0TUEC?hl=es-419&gbpv=1)
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de investigación ¿para qué? la producción de datos y los diseños*. Teseo. [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Contreras, F., Barbosa, D., & Piñeros, R. (2015). *Liderazgo : antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo*. Editorial Universidad del Rosario. <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=46397>
- Cornejo, R., & Redondo, J. (2001). El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media: Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana. *Última década*, 15, 11-52. <https://www.scielo.cl/pdf/udecada/v9n15/art02.pdf>
- Cosme, M. (2022). *El liderazgo del director y el clima escolar en las instituciones educativas del Nivel Primario del distrito de Yanahuanca, provincia Daniel Alcides Carrion*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion]. Repositorio Institucional UNDAC. [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2888/1/T026\\_04053746\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2888/1/T026_04053746_T.pdf)
- Darling-Hammond, L., & Cook-Harvey, C. (2018). *Educating the Whole Child: Improving School Climate to Support Student Success*. Learning Policy



- Institute. [https://learningpolicyinstitute.org/sites/default/files/product-files/Educating\\_Whole\\_Child\\_REPORT.pdf](https://learningpolicyinstitute.org/sites/default/files/product-files/Educating_Whole_Child_REPORT.pdf)
- Dávila, M., Cubas, M., Tapia, A., & Quispe, S. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 359-371. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642023000100359&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642023000100359&script=sci_arttext)
- DeWitt, P. (2018). *School climate : leading with collective efficacy*. Thousand Oaks : Corwin. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/reader.action?docID=6261610>
- Dimas, M., Torres, A., Palomares, B., & Treviño, A. (2016). El liderazgo en la función docente, estrategia pedagógica que acrecienta los índices de eficiencia terminal en la educación superior. *Revista Sociología Contemporánea*, 3(6), 12-19. [https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia\\_Contemporanea/vol3num6/Revista\\_Sociologia\\_Contemporanea\\_V3\\_N6\\_2.pdf](https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol3num6/Revista_Sociologia_Contemporanea_V3_N6_2.pdf)
- Escudero, B. (2022). *Liderazgo directivo y clima escolar en una institución educativa particular del distrito de Pueblo Libre*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. Repositorio Institucional Digital UCSS. <https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/1681>
- Fernandez, A. M. (2019). *Relación del Liderazgo Pedagógico de los Directivos en Clima Escolar de la I. E. San Juan Macías*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio digital de Universidad Nacional de Educación. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4569>
- González, L. (2020). *Relación entre clima escolar y rendimiento académico de estudiantes de segundo grado de primaria en la Institución Educativa Liceo de Bolívar sede Siete de Agosto*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Bolívar]. Repositorio digital UTB. <https://repositorio.utb.edu.co/handle/20.500.12585/11656>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da costo, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y

- consecuencias a largo plazo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3), 135-143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, P. (2019). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Hoy, W., & Miskel, C. (2013). *Educational Administration: Theory, research, and practice*. McGraw-Hill.  
[https://www.academia.edu/35330690/Educational\\_Administration\\_Theory\\_Wayne\\_pdf](https://www.academia.edu/35330690/Educational_Administration_Theory_Wayne_pdf)
- Huillca, J. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio digital Cybertesis.  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4616/Huillca\\_cb.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4616/Huillca_cb.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huillca, J. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio digital Cybertesis.  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4616/Huillca\\_cb.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4616/Huillca_cb.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lázaro-Visa, S., & Fernández-Fuertes, A. (2018). *Clima escolar, conflicto y gestión de la convivencia en los centros educativos de Cantabria*. Facultad de Educación. Universidad de Cantabria. <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2019/07/DOC2-clima-escolar.pdf>
- López, V., Bilbao, Á., Ascorra, P., Moya, I., & Morales, M. (2014). Escala de Clima Escolar: adaptación al español y validación en estudiantes chilenos. *Universitas Psychologica*, 13(3), 1111-1122.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.11144/Jave-riana.UPSY13-3.ecea>
- Loureiro, M. (2015). *Inverstigación y recogida de información de mercados*. Ideas Propias.

<https://books.google.com.pe/books?id=RDX4CAAQBAJ&pg=PA124&dq=muestreo+probabil%C3%ADstico+estratificado&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwia9LDozLz4AhV0CbkgHUtxBGAQ6AF6BAgCEAl#v=onepage&q=muestreo%20probabil%C3%ADstico%20estratificado&f=false>

- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Cengage Learning. <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Maldonado, J. (2015). *La metodología de la investigación: fundamentos*. [https://www.academia.edu/15487793/METODOLOG%C3%8DA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACI%C3%93N\\_Fundamentos\\_](https://www.academia.edu/15487793/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_Fundamentos_)
- Marjoribanks, K. (1980). Person–school environment correlates of children's affective characteristics. *Journal of Educational Psychology*, 72(4), 583–591. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0022-0663.72.4.583>
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3), 181-191. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>
- McGiboney, G. (2023). *The Psychology of School Climate*. Cambridge Scholars Publishing. <https://www.cambridgescholars.com/resources/pdfs/978-1-5275-9255-1-sample.pdf>
- Mendenhall, W., Beaver, R., & Beaver, B. (2010). *Introducción a la probabilidad y estadística*. Cengage Learning Editores. <https://www.fcfm.buap.mx/jzacarias/cursos/estad2/libros/book5e2.pdf>
- Metaferia, T., Baraki, Z., & Mebratu, B. (2023). Link between transformational leadership and teachers organizational commitment in Addis Ababa government secondary schools. *Cogent Education* , 10(1), 1-14. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2187563>
- Meza, M., & Flores, I. (2014). El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso. *Revista Educación*, 38(1), 101-115. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44030587005.pdf>

- Milicic, N., & Aron, A. M. (2017). *Clima social escolar y desarrollo personal*. Ediciones UC. [https://books.google.com.pe/books?id=\\_vHvDwAAQBAJ&lpg=PT19&dq=clima%20escolar&pg=PP1#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=_vHvDwAAQBAJ&lpg=PT19&dq=clima%20escolar&pg=PP1#v=onepage&q&f=false)
- Molina, A. (2020). *Liderazgo transformacional: una aproximación al quehacer del docente policial*. Editorial de la Dirección Nacional de Escuelas Policía Nacional de Colombia. <https://revistalogos.policia.edu.co:8443/omp/index.php/editorial/catalog/view/11/12/93>
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2017). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de tesis*. Ediciones de la U. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Pedraja, L., Rodríguez, E., & Muñoz, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1004-1018. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.2>
- Rios, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html>
- Rodríguez, A. (2015). *Clima Escolar: Una experiencia desde el Municipio de El Socorro – Santander*. Editorial Juan de Castellanos. <https://fliphtml5.com/hhhjw/kxhr/basic>
- Romero-Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf>
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo*. ESIC Editorial. [https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo\\_transformacional\\_Qu%C3%A9\\_es\\_y\\_c%C3%B3mo\\_medirlo/KGeADwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo_transformacional_Qu%C3%A9_es_y_c%C3%B3mo_medirlo/KGeADwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1)
- Spiegel, M., & Stephens, L. (2009). *Estadística*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

[https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/523771/mod\\_resource/content/1/Estadistica%20de%20Schaum.pdf](https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/523771/mod_resource/content/1/Estadistica%20de%20Schaum.pdf)

- Trejo, C. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión directiva en los CETPROS de Huacho, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32966>
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis: Cómo elaborar y asesorar una tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales Y Humanidades*. Editorial Macro. [http://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/R3d7A8\\_7%20pasos%20para%20elaborar%20una%20Tesis2015.pdf](http://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/R3d7A8_7%20pasos%20para%20elaborar%20una%20Tesis2015.pdf)
- Vega, D., Rodríguez, A., & Acuña, S. (2020). *Clima escolar: dialéctica de la vivencia educativa*. Fundación Universitaria Juan de Castellanos. <https://doi.org/10.38017/9789588966342>
- Villa, e. a. (1990). *Reforma de las enseñanzas medias. Evaluación del primer ciclo del plan experimental en la Comunidad Autónoma Vasca*. Gobierno Vasco, Servicio Central. [https://books.google.com.pe/books/about/Reforma\\_de\\_las\\_ense%C3%B1anzas\\_medias\\_R\\_E\\_M.html?id=XdfIAAAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Reforma_de_las_ense%C3%B1anzas_medias_R_E_M.html?id=XdfIAAAACAAJ&redir_esc=y)
- Wood, P., & Smith, J. (2018). *Investigar en educación: Conceptos básicos y metodología para desarrollar proyectos de investigación*. Narcea. [https://books.google.com.pe/books?id=xvekDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=wood+y+smith+investigar+en+educacion&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=wood%20y%20smith%20investigar%20en%20educacion&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=xvekDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=wood+y+smith+investigar+en+educacion&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=wood%20y%20smith%20investigar%20en%20educacion&f=false)

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

<b>TITULO:</b> Liderazgo transformacional docente y clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023							
<b>Autora:</b> Yalli Huaman, Edith							
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>				
<p><b>General:</b> ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional docente con el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023?</p> <p><b>Específicas:</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada del docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona la motivación e inspiración del docente con y clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023?</p> <p>3. ¿De qué manera se</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación entre el liderazgo transformacional docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.</p> <p><b>Específicas:</b></p> <p>1. Conocer relación entre la influencia idealizada del docente y clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.</p> <p>2. Analizar la relación entre la motivación e inspiración del docente y clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.</p> <p>3. Determinar la relación entre la estimulación intelectual del</p>	<p><b>General:</b> El liderazgo transformacional del docente se relaciona positivamente con el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.</p> <p><b>Específicas:</b></p> <p>1. Existe relación significativa entre la influencia idealizada del docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.</p> <p>2. La motivación e inspiración del docente se relaciona directamente con el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.</p>	<b>Variable 1: Liderazgo transformacional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles/Rangos</b>	
			D1: Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>Clima de respeto</li> <li>Confianza</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,	Bajo (32-75) Medio (76-118) Alto (119-160)	
			D2: Motivación e inspiración	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimismo en el salón</li> </ul>	9,10,11,12,13,14,15,16		
			D3: Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Innovación</li> <li>Creatividad</li> <li>Proactividad</li> </ul>	17,18,19,20,21,22,23,24		
			D4: Consideración individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atención a necesidades</li> <li>Atención a diferencias</li> </ul>	25,26,27,28,29,30,31,32		
			<b>Variable 2: Clima escolar</b>				
			D1: Contexto interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interacción.</li> <li>Amistad.</li> <li>Confianza</li> </ul>	1,2,3,4,5,	Malo (20-47) Medio (48-74) Alto (75-100)	
			D2: Contexto regulativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autoridad.</li> <li>Normas</li> </ul>	6,7,8,9,10		
			D3: Contexto instruccional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidades</li> <li>Habilidades</li> <li>Destrezas</li> </ul>	11,12,13,14,15		
D4:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imaginación</li> <li>Creatividad</li> </ul>	16,17,18,19,20					

<p>relaciona la estimulación intelectual del docente con el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre la consideración individual del docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023?</p>	<p>docente con el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.</p> <p>4. Establecer la relación entre la consideración individual del docente y clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.</p>	<p>3. Existe relación directa entre la estimulación intelectual del docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.</p> <p>4. Existe relación directa entre la consideración individual del docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023.</p>	<p>Contexto imaginativo</p>			
---	--	---	-----------------------------	--	--	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p><b>Tipo:</b> Básica  <b>Nivel:</b> Correlacional  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 482  <b>Muestra:</b> 214</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  De la variable 1:  Nro. Ítems: 32  De la variable 2:  Nro. Ítems: 20</p>	<p><b>Descriptiva:</b>  Uso del software SPSS V. 25 para la descripción de tablas y figuras.  <b>Inferencial:</b>  Se utilizará la estadística no paramétrica</p>



## Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1:</b> Liderazgo transformacional	De acuerdo a Bass y Abolio, (2004) "es un proceso que se da en la relación del líder-seguidor, el líder se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emularlo. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los seguidores; los inspira, a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento".	La variable es entendida como un proceso que se da en la relación entre el docente y estudiante, el cual podrá ser medido mediante la influencia idealizada, motivación e inspiración, estimulación intelectual y consideración individual; para lo cual en el presente estudio se empleará una escala ordinal de tipo Likert.	D1: Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima de respeto</li> <li>• Confianza</li> </ul>	Escala Likert <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca (1)</li> <li>• Casi Nunca (2)</li> <li>• A veces (3)</li> <li>• Casi siempre (4)</li> <li>• Siempre (5)</li> </ul>
			D2: Motivación e inspiración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimismo en el salón</li> </ul>	
			D3: Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación</li> <li>• Creatividad</li> <li>• Proactividad</li> </ul>	
			D4: Consideración individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención a necesidades</li> <li>• Atención a diferencias</li> </ul>	
<b>Variable 2</b> Clima Escolar	Milicic y Aron (2017) afirman que las impresiones de un individuo sobre los numerosos elementos del entorno en el que construye sus actividades	La variable clima escolar, será medida mediante un cuestionario considerando las siguientes dimensiones:	D1: Contexto interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interacción.</li> <li>- Amistad.</li> <li>- Confianza</li> </ul>	Escala Likert <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca (1)</li> <li>• Casi Nunca (2)</li> </ul>
			D2: Contexto regulativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoridad.</li> <li>- Normas</li> </ul>	

	compartidas -en este caso, la escuela- constituyen el clima escolar. Se compone de cómo las personas ven las normas e ideologías que rigen el entorno educativo. Esta variable se refiere tanto a la percepción que tienen los instructores de su espacio de trabajo como a la apreciación que tienen los niños pequeños y los adolescentes de su entorno de aprendizaje.	contexto regulativo, contexto instructivo, contexto imaginativo y contexto interpersonal mediante una escala de Likert del 1 al 5, donde 1 es casi nunca, 2 es pocas veces, 3 es a veces, 4 es muchas veces y 5 es casi siempre (Villa, et al ,1990).	D3: Contexto instruccional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidades</li> <li>- Habilidades</li> <li>- Destrezas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A veces (3)</li> <li>• Casi siempre (4)</li> <li>• Siempre (5)</li> </ul>
			D4: Contexto imaginativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Imaginación</li> <li>- Creatividad</li> </ul>	

Nota: Adaptado de Anco (2018).

## Anexo 3: Instrumentos de investigación

### CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

La encuesta que se muestra a continuación forma parte de una investigación de postgrado titulado "Liderazgo transformacional docente y clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023", el mismo que pretende utilizarse únicamente con fines académicos conservando la discreción que amerita.

Se le agradece su cordial colaboración respondiendo las siguientes preguntas.

**Instrucciones:** Responda las siguientes preguntas marcan con una x en la alternativa que usted considere pertinente.

**Variable 1:** Liderazgo transformacional

#### Escala auto valorativa

Siempre	(S)	= 5
Casi siempre	(CS)	= 4
A veces	(AV)	= 3
Nunca	(N)	= 2
Casi nunca	(CN)	= 1

#### Los docentes de la institución:

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V1. Liderazgo transformacional</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>Dimensión 1: Influencia idealizada</b>					
1) Dan a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.					
2) Demuestran sentido de poder y confianza.					
3) Actúan en formas que construyen mi respeto hacia él /ella.					
4) Me transmiten orgullo por estar asociado con él/ella.					
5) Mantienen la calma durante situaciones de crisis.					
6) Toman una posición respecto a asuntos difíciles.					
7) Enfatizan la importancia del sentido del deber.					
8) Van más allá de su interés por el bien del grupo.					
<b>Dimensión 2: Motivación inspiracional</b>					
9) Tienden a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.					
10) Enfatizan la importancia de una misión común al plantear la tarea.					
11) Aumentan con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.					
12) Exponen a los demás los beneficios de alcanzar las metas					
13) Motivan a los demás a tener confianza en sí mismo.					
14) Incrementan mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.					
15) Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución.					
16) Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.					
<b>Dimensión 3: Estimulación intelectual</b>					
17) Me proporcionan formas nuevas de enforcar los problemas.					
18) Consideran diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.					
19) Me ayudan a crear y recrear propuestas de trabajo.					

20) Facilitan que las cosas se hagan antes de imponerlas.					
21) Me animan a ser crítico y reflexivo.					
22) Incitan hacer más de lo que tenía previsto.					
23) Me sugieren nuevas formas de trabajo.					
24) Me enseñan a asumir los retos sin temor al fracaso.					
<b>Dimensión 4: Consideración individualizada</b>					
25) Me prestan ayuda cuando observan mi esfuerzo.					
26) Consideran que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.					
27) Dedican tiempo a enseñar y orientar las actividades.					
28) Me tratan como persona individual más que como miembro del grupo.					
29) Hacen seguimiento de mis errores y me ayudan a resolverlos.					
30) Me ayudan a mejorar mis capacidades.					
31) Escucha atentamente mis intereses.					
32) Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.					

*Agradezco su gentil colaboración.*

*Nota: Adaptado de Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico (Huillca, 2015).*

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4616>

## Cuestionario de Clima Escolar (CCE).

La encuesta que se muestra a continuación forma parte de una investigación de postgrado titulado "Liderazgo transformacional docente y clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023", el mismo que pretende utilizarse únicamente con fines académicos conservando la discreción que amerita.

Se le agradece su cordial colaboración respondiendo las siguientes preguntas.

**Instrucciones:** Responda las siguientes preguntas marcan con una x en la alternativa que usted considere pertinente.

### Variable 2: Clima escolar

#### Escala auto valorativa

Siempre	(S)	= 5
Casi siempre	(CS)	= 4
A veces	(AV)	= 3
Casi nunca	(CN)	= 2
Nunca	(N)	= 1

**En clase:**

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V2. Clima escolar</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>Dimensión 1: Contexto interpersonal</b>					
1) Los profesores de la institución educativo son pacientes con los estudiantes.					
2) Los profesores tienen interés en conocer a sus estudiantes y sus problemas					
3) Los profesores tienen interés por el aprendizaje de los estudiantes.					
4) Los profesores acompañan a los estudiantes durante el aprendizaje.					
5) Los profesores brindan confianza a los estudiantes.					
<b>Dimensión 2: Contexto regulativo</b>					
6) Los estudiantes son castigados por los profesores sin saber realmente las razones por la que les castiga.					
7) La mayoría de los profesores parecen pensar que los estudiantes por están intentando engañarlos y los castigan.					
8) Los profesores echan la culpa a los estudiantes por cosas que hicieron y que no hicieron.					
9) Necesitas permiso para realizar actividad en la institución educativa.					
10) Consideras que en colegio existen demasiadas reglas y normas.					
<b>Dimensión 3: Contexto instruccional</b>					
11) Los profesores ponen una gran energía y entusiasmo en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
12) Los profesores utilizan técnicas para que aprendas con facilidad en la mayoría de las áreas.					
13) Los profesores muestran un interés personal por sus estudiantes					
14) Los profesores dedican mucho tiempo a ayudar a los estudiantes en su trabajo escolar y en sus problemas personales.					
15) Los profesores parecen estar muy interesados en lo que están enseñando.					

<b>Dimensión 4: Contexto imaginativo</b>					
16) Los profesores siempre están intentado hacer las cosas de maneras nuevas y atrayentes.					
17) Los profesores permiten que los alumnos utilicen su imaginación en el desarrollo la clase.					
18) Los profesores utilizan la creatividad cuando se desarrolla la clase.					
19) Los profesores ayudan con continuamente a ser muy creativos en todo que hacemos.					
20) Los profesores participan en el desarrollo de ideas creativas con sus estudiantes en la institución.					

*Agradezco su gentil colaboración.*

*Nota:* Adaptado de *Clima Escolar y Calidad Educativa en la I.E.P. Robert Gagne Moquegua, 2018* (Anco, 2018). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28906>

#### **Anexo 4: Fichas técnicas de los instrumentos**

<b>Nombre:</b>	<b>Cuestionario sobre liderazgo transformacional</b>
<b>Autora:</b>	Bertha Judith Huilca Condori
<b>Año:</b>	2015
<b>Adaptado por:</b>	Edith Yalli Huaman
<b>Lugar:</b>	Institución educativa secundaria en Lima
<b>Objetivo:</b>	Recoger datos sobre liderazgo transformacional docente.
<b>Dimensiones:</b>	Influencia idealizada, Motivación e inspiración, Estimulación intelectual, Consideración individual
<b>Niveles y Rangos:</b>	Alto = 119-160, Medio = 76- 118, Bajo = 32-75
<b>Confiabilidad:</b>	0,948 de alfa de Cronbach.
<b>Escala de medición</b>	Ordinal Likert, (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
<b>Cantidad de ítems:</b>	32 ítems
<b>Tiempo:</b>	15 minutos aproximadamente

<b>Nombre:</b>	<b>Cuestionario sobre clima escolar</b>
<b>Autora:</b>	Anco Vásquez, Lisset Noelia
<b>Año:</b>	2018
<b>Adaptado por:</b>	Edith Yalli Huaman
<b>Lugar:</b>	Institución educativa secundaria en Lima
<b>Objetivo:</b>	Recoger datos sobre clima escolar
<b>Dimensiones:</b>	Contexto interpersonal, Contexto regulativo, Contexto instruccional, Contexto imaginativo
<b>Niveles y Rangos:</b>	Alto = 75-100, Medio = 48-74, Bajo = 20-47
<b>Confiabilidad:</b>	0,795 de alfa de Cronbach.
<b>Escala de medición</b>	Ordinal Likert, (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
<b>Cantidad de ítems:</b>	20 ítems
<b>Tiempo:</b>	10 minutos aproximadamente

## **Anexo 5: Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado**

### **Consentimiento Informado**

Yo, Huamán Yalli, Edith, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación titulada “Liderazgo transformacional docente y clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

#### **Propósito del estudio**

El objetivo del presente estudio es: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional docente y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Lima Este San Juan de Lurigancho aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa .....

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución ....., las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía)**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de no maleficencia)**

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### **Beneficios (principio de beneficencia)**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

#### **Confidencialidad (principio de justicia)**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

#### **Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)

Yalli Huaman, Edith: email: [eyalli@ucvvirtual.edu.pe](mailto:eyalli@ucvvirtual.edu.pe)

y docente Asesora Dra. Julca Vera, Noemi Teresa ; email: .....

#### **Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: .....

Nro. DNI: .....


Lima, mayo del 2023

**Nota:** Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

## Anexo 6: Validación por juicio de expertos

### 1. Datos generales del juez 1:

<b>Nombre del juez:</b>	Raúl Delgado Arenas	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)		
<b>Firma del experto:</b>		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Cuestionario sobre liderazgo transformacional)


<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre liderazgo transformacional
<b>Autora:</b>	Bertha Judith Huillca Condori
<b>Procedencia:</b>	Lima-Perú (2015)
<b>Administración:</b>	A estudiantes
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Estudiantes de educación básica
<b>Significación:</b>	El instrumento pretende medir el liderazgo transformacional en docentes mediante la percepción de los estudiantes en las siguientes dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. Se empleará escala ordinal de tipo Likert con 32 ítems.

### 4. Datos de la escala Cuestionario de Clima Escolar (CCE)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Clima Escolar (CCE)
<b>Autores:</b>	Lisset Noelia, Anco Vásquez (2018)
<b>Procedencia:</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Estudiantes
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Individual a estudiantes
<b>Significación:</b>	El instrumento pretende medir en los estudiantes de secundaria, el constructo Clima Escolar en sus dimensiones: Contexto interpersonal, Contexto regulativo, Contexto instruccional y Contexto imaginativo. Lo cual será medido con escala ordinal tipo Likert con un total de 20 ítems.



**5. Datos generales del juez 2:**

<b>Nombre del juez:</b>	Julca Vera Noemi Teresa		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (x)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			
<b>Firma del experto:</b>			

**6. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.


**7. Datos de la escala (Cuestionario sobre liderazgo transformacional)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre liderazgo transformacional
<b>Autora:</b>	Bertha Judith Huillca Condori
<b>Procedencia:</b>	Lima-Perú (2015)
<b>Administración:</b>	A estudiantes
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Estudiantes de educación básica
<b>Significación:</b>	El instrumento pretende medir el liderazgo transformacional en docentes mediante la percepción de los estudiantes en las siguientes dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. Se empleará escala ordinal de tipo Likert con 32 ítems.

**8. Datos de la escala Cuestionario de Clima Escolar (CCE)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Clima Escolar (CCE)
<b>Autores:</b>	Lisset Noelia, Anco Vásquez (2018)
<b>Procedencia:</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Estudiantes
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Individual a estudiantes
<b>Significación:</b>	El instrumento pretende medir en los estudiantes de secundaria, el constructo Clima Escolar en sus dimensiones: Contexto interpersonal, Contexto regulativo, Contexto instruccional y Contexto imaginativo. Lo cual será medido con escala ordinal tipo Likert con un total de 20 ítems.

**9. Datos generales del juez 3:**

<b>Nombre del juez:</b>	Edith Silva Rubio
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Investigación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	
<b>Firma del experto:</b>	

**10. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**11. Datos de la escala (Cuestionario sobre liderazgo transformacional)**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre liderazgo transformacional
Autora:	Bertha Judith Huillca Condori
Procedencia:	Lima-Perú (2015)
Administración:	A estudiantes
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Estudiantes de educación básica
Significación:	El instrumento pretende medir el liderazgo transformacional en docentes mediante la percepción de los estudiantes en las siguientes dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. Se empleará escala ordinal de tipo Likert con 32 ítems.

**12. Datos de la escala Cuestionario de Clima Escolar (CCE)**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Clima Escolar (CCE)
Autores:	Lisset Noelia, Anco Vásquez (2018)
Procedencia:	Perú
Administración:	Estudiantes
Tiempo de aplicación:	15 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Individual a estudiantes
Significación:	El instrumento pretende medir en los estudiantes de secundaria, el constructo Clima Escolar en sus dimensiones: Contexto interpersonal, Contexto regulativo, Contexto instruccional y Contexto imaginativo. Lo cual será medido con escala ordinal tipo Likert con un total de 20 ítems.

## Anexo 7: Fiabilidad de los instrumentos

### Fiabilidad de liderazgo transformacional

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	32

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
P1	4,04	,777	214
P2	3,93	,936	214
P3	3,96	,966	214
P4	3,57	,936	214
P5	4,16	,938	214
P6	3,90	,861	214
P7	4,13	,866	214
P8	4,11	,987	214
P9	3,97	1,166	214
P10	4,04	1,027	214
P11	4,26	,885	214
P12	4,05	,975	214
P13	4,29	,860	214
P14	4,16	,791	214
P15	3,87	,905	214
P16	4,09	1,105	214
P17	3,85	1,095	214
P18	3,90	,816	214
P19	3,67	1,137	214
P20	3,79	,930	214
P21	4,08	1,174	214
P22	3,83	1,070	214
P23	3,97	1,034	214
P24	3,86	1,068	214
P25	3,86	,962	214
P26	3,95	,943	214
P27	3,97	1,009	214
P28	3,44	1,280	214
P29	3,80	1,043	214
P30	4,09	,867	214
P31	3,89	1,139	214
P32	4,10	,939	214

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	122,56	365,703	,586	,946
P2	122,67	365,273	,491	,947
P3	122,64	367,311	,419	,948
P4	123,03	365,483	,486	,947
P5	122,43	368,519	,398	,948
P6	122,70	364,765	,555	,946
P7	122,47	362,682	,616	,946
P8	122,49	362,232	,547	,946
P9	122,63	354,761	,628	,946
P10	122,56	352,558	,781	,944
P11	122,34	359,259	,706	,945
P12	122,55	359,864	,620	,946
P13	122,31	362,770	,617	,946
P14	122,43	363,834	,639	,946
P15	122,73	355,917	,791	,944
P16	122,50	356,890	,614	,946
P17	122,75	354,565	,679	,945
P18	122,70	362,877	,650	,946
P19	122,93	373,033	,214	,950
P20	122,81	358,284	,699	,945
P21	122,52	351,453	,702	,945
P22	122,77	363,579	,466	,947
P23	122,63	358,714	,611	,946
P24	122,73	356,506	,647	,946
P25	122,73	357,332	,701	,945
P26	122,64	360,521	,623	,946
P27	122,63	359,229	,614	,946
P28	123,15	362,281	,407	,948
P29	122,79	361,216	,540	,947
P30	122,50	363,059	,603	,946
P31	122,71	354,753	,645	,946
P32	122,50	358,242	,693	,945

### Fiabilidad de clima escolar

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	20

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
T1	3,76	,821	213
T2	3,70	,891	213
T3	4,36	,697	213
T4	4,14	,998	213
T5	3,55	,767	213
T6	1,58	,971	213
T7	1,73	,931	213
T8	1,62	,890	213

T9	3,62	1,274	213
T10	3,43	,922	213
T11	4,08	,923	213
T12	3,92	1,002	213
T13	3,82	1,035	213
T14	3,39	1,183	213
T15	4,38	,790	213
T16	3,63	1,102	213
T17	3,77	,969	213
T18	3,76	1,021	213
T19	3,71	,911	213
T20	3,72	,984	213

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
T1	65,94	72,331	,209	,795
T2	66,00	71,684	,229	,794
T3	65,34	73,198	,188	,795
T4	65,56	71,549	,200	,797
T5	66,15	72,842	,191	,795
T6	68,12	74,614	,022	,806
T7	67,97	74,881	,011	,806
T8	68,08	76,664	-,098	,811
T9	66,08	68,876	,257	,796
T10	66,27	71,709	,216	,795
T11	65,62	66,700	,556	,775
T12	65,77	66,081	,543	,775
T13	65,88	66,711	,482	,779
T14	66,31	62,043	,670	,764
T15	65,32	68,416	,527	,779
T16	66,07	64,137	,599	,770
T17	65,92	66,315	,549	,775
T18	65,94	66,633	,495	,778
T19	65,99	65,311	,665	,769
T20	65,98	64,566	,658	,768

### Anexo 8: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Influencia idealizada	,098	214	,000
Motivación e inspiración	,167	214	,000
Estimulación intelectual	,184	214	,000
Consideración individualizada	,087	214	,001
Liderazgo transformacional	,124	214	,000
Contexto interpersonal	,098	214	,000
Contexto regulativo	,118	214	,000
Contexto instruccional	,150	214	,000
Contexto imaginativo	,100	214	,000
Clima escolar	,059	214	,040



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JULCA VERA NOEMI TERESA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional docente y clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023", cuyo autor es YALLI HUAMAN EDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 19 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JULCA VERA NOEMI TERESA <b>DNI:</b> 18837377 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5469-2466	Firmado electrónicamente por: NOJULCAVE el 22- 07-2023 09:35:08

Código documento Trilce: TRI - 0601728