



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Liderazgo transformacional y clima laboral en los docentes de
una escuela pública del distrito de Mala, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Rivera Tadeo de Huasacca, Elizabeth del Carmen (orcid.org/0009-0001-3786-684X)

ASESORES:

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/000-0003-3011-7245)

Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio (orcid.org/0000-0002-1410-1588)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **GODOY CASO JUAN**, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y clima laboral en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023.", cuyo autor es **RIVERA TADEO DE HUASACCA ELIZABETH DEL CARMEN**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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, 16 de Julio del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| GODOY CASO JUAN DNI: 43297741 ORCID: 0000-0003-3011-7245 | Firmado electrónicamente por: GGODOYCA el 09- 08-2024 08:13:25 |

Código documento Trilce: TRI - 0818268



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RIVERA TADEO DE HUASACCA ELIZABETH DEL CARMEN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y clima laboral en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|--|--|
| ELIZABETH DEL CARMEN RIVERA TADEO DE HUASACCA DNI: 15443482 ORCID: 0009-0001-3786-684X | Firmado electrónicamente por: DRIVERAHU7 el 16-07- 2024 17:58:45 |

Código documento Trilce: TRI - 0818266

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía en mis duras batallas, a mis padres Edilberta y Pablo por ser mi inspiración, a mi esposo Justiniano por ser mi compañero de vida paciente y comprensivo.

AGRADECIMIENTO

A mi profesor Dr. Juan Godoy Caso por sus orientaciones para el desarrollo de la tesis hasta su culminación, a mis compañeros que estuvieron alentándome en cada clase para que concluya con satisfacción.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| Declaratoria de autenticidad del asesor | ii |
| Declaratoria de originalidad de la autora | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Índice de contenidos | vi |
| Índice de tablas | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. METODOLOGÍA..... | 12 |
| III. RESULTADOS..... | 15 |
| IV. DISCUSIÓN... .. | 24 |
| V. CONCLUSIONES..... | 29 |
| VI. RECOMENDACIONES | 30 |
| REFERENCIAS | 31 |
| ANEXOS | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Variable Liderazgo Transformacional | 16 |
| Tabla 2 Variable Clima Laboral | 17 |
| Tabla 3 Dimensión Organización | 17 |
| Tabla 4 Dimensión Innovación | 18 |
| Tabla 5 Dimensión Información | 19 |
| Tabla 6 Prueba de Normalidad | 20 |
| Tabla 7 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman | 21 |
| Tabla 8 Correlación de hipótesis general | 22 |
| Tabla 9 Correlación de hipótesis específica 1 | 23 |
| Tabla 10 Resultados de correlación de hipótesis específica 2 | 23 |
| Tabla 11 correlación de hipótesis específica 3 | 24 |

RESUMEN

La presente investigación de tesis brinda aportes que contribuyen al ODS 4, en mejoras de la calidad educativa sugiriendo establecer programas que permitan formar líderes que respondan una educación inclusiva y equitativa de calidad, cuya meta promueve oportunidades de aprendizajes permanentes mediante la educación, con una cultura al desarrollo sostenible y de paz, dentro del Estado. (Ministerio del Ambiente [MINAM], 2016). Para ello, el propósito principal, es examinar la conexión entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023, en tal sentido busca determinar la relación entre el liderazgo transformacional con las dimensiones: organización, innovación e información. De enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental, la muestra de 60 docentes, empleando la técnica de encuesta e instrumentos dos cuestionarios, validados por juicios de tres expertos, según el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) se comprueba que existe una relación significativa positiva entre las variables des estudio, con un $Rho = 0,469$ y el nivel de significancia bilateral de 0,000, menor a 0,05, concluyendo que efectivamente el liderazgo transformacional puede motivar a los docentes, mejorar su satisfacción laboral y crear un entorno de trabajo más colaborativo y positivo.

Palabras Clave: Liderazgo, organización, innovación, información.

ABSTRACT

This thesis research provides contributions that contribute to SDG 4, in improving the quality of education by suggesting the establishment of programs to train leaders who respond to an inclusive and equitable quality education, whose goal promotes lifelong learning opportunities through education, with a culture of sustainable development and peace within the State (Ministry of Environment [MINAM], 2016). For this, the main purpose, is to examine the connection between transformational leadership and work climate in teachers of a public school in the district of Mala, 2023, in that sense it seeks to determine the relationship between transformational leadership with the dimensions: organization, innovation and information. The quantitative approach, basic type, non-experimental design, the sample of 60 teachers, using the survey technique and two questionnaires instruments, validated by the judgments of three experts, according to Spearman's correlation coefficient (Rho) it is proved that there is a positive significant relationship between the variables under study, with an $Rho = 0.469$ and the bilateral significance level of 0.000, less than 0.05, concluding that indeed transformational leadership can motivate teachers, improve their job satisfaction and create a more collaborative and positive work environment.

Keywords: Leadership, organization, innovation, information

I. INTRODUCCIÓN

Aunque el liderazgo transformacional es celebrado por su capacidad para elevar, alentar y generar cambios de gran alcance en los ámbitos organizacionales y comunitarios, se enfrenta a diversos desafíos en su aplicación global. Uno de los más apremiantes desafíos proviene de la oposición al cambio, tanto a nivel individual como institucional. Adoptar un enfoque transformacional requiere un cambio significativo en la mentalidad y la cultura. Además, la falta de comprensión o formación adecuada en liderazgo transformacional puede limitar su efectividad, ya que los líderes pueden no poseer las habilidades necesarias para empoderar e inspirar con éxito a sus seguidores (Gamez & Toscano, 2023).

Según Hernández et al., (2023) abordaron la problemática global del liderazgo transformacional requiriéndose un enfoque multifacético que incluye la capacitación y el desarrollo de líderes transformacionales, el fomento de una cultura corporativa receptiva al cambio, el reconocimiento y superación de las barreras individuales y estructurales a la transformación organizacional. Además, la situación actual revela una serie de dificultades que tienen una incidencia inmediata en el avance de las comunidades, incluyendo la alta tasa de pobreza, la escasez de recursos y, de manera particular, los niños y adolescentes en edad escolar se encuentran con diversos desafíos. Estas dificultades abarcan aspectos como la baja calidad educativa, la desnutrición y la participación en el trabajo infantil, siendo relevante señalar que la mayor parte de los niños que laboran lo hacen dentro de su propio entorno familiar, en tal sentido, se encontró que un 10,7% realiza esta actividad de forma voluntaria, un 17,3% siendo empleados y un 72,1% desempeñando roles auxiliares en las actividades familiares, tal como indica la (Organización Internacional de Trabajo [OIT], 2021).

En América Latina muchos docentes no reciben una formación específica en liderazgo transformacional durante su preparación profesional, lo que les dificulta liderar cambios significativos en el ámbito educativo, aunque el 70% de los países en la región cuentan con leyes o políticas que contemplan la formación del profesorado en temas de inclusión, más del 50% de los profesores y profesoras en Brasil, Colombia y México indicaron que no tenían una capacitación profesional adecuada

para enseñar a estudiantes con necesidades especiales. Adicional a ello en muchas escuelas de la región, persiste una cultura organizacional jerárquica donde el liderazgo se concentra en los directivos y se subestima el potencial de liderazgo de los docentes. Esto puede limitar la participación y el empoderamiento de los docentes para implementar innovaciones educativas (UNESCO, 2020).

En el entorno educativo peruano, existen importantes desafíos relacionados con la dirección transformacional y el ambiente de trabajo en las entidades públicas. Por un lado, la dirección transformacional, que se caracteriza por inspirar, motivar y capacitar a los profesores para alcanzar metas educativas ambiciosas, puede ser escaso debido a la carencia de formación y respaldo para los líderes escolares. Esto puede llevar a adoptar un estilo de liderazgo más transaccional o burocrático, enfocado en labores administrativas en lugar de fomentar el progreso profesional y el desarrollo personal del profesorado. Para abordar este problema de manera eficaz, se requiere una estrategia completa que incluya la creación de políticas y programas que incorpore la capacitación y el fortalecimiento de competencias en liderazgo transformacional y favorezcan un ambiente de trabajo positivo para los administradores escolares (Valdiviezo, 2019).

En un centro educativo del distrito de Mala al igual que en otros lugares del Perú, pueden enfrentar una variedad de obstáculos que limitan su habilidad para dar una enseñanza de alta calidad y cubrir las necesidades del estudiantado. Enfrentar estos problemas demandará una estrategia holística que implique a la entidad educativa y la sociedad en general, trabajar unidos para identificar soluciones y mejorar la excelencia educativa en el Distrito de Mala. Es por ello que Gamez & Toscano (2023) señalaban a la gestión transformacional como una forma de dirección centrada en inspirar y alentar a los colaboradores a lograr cambios buenos y significativos dentro de una institución.

La realización del estudio sobre liderazgo transformacional fue crucial por diversas razones. Primero, permitió una mejor comprensión del liderazgo efectivo al profundizar en las cualidades y comportamientos que lo caracterizan, ofreciendo así un camino para identificar las prácticas más exitosas y guiar el desarrollo de líderes en diferentes entornos organizacionales. Segundo, se observó la conexión del liderazgo transformacional con un mejor rendimiento organizacional, abarcando

elementos como la satisfacción en el lugar de trabajo, el compromiso del personal, la innovación y el éxito financiero. Tercero, contribuye en relación a los ODS 4, en mejoras de la calidad educativa sugiriendo establecer programas que permitan formar líderes que respondan a una educación inclusiva y equitativa de calidad, cuya meta busca promover oportunidades de aprendizajes permanentes mediante la educación, con la contribución de una cultura al desarrollo sostenible y de paz, dentro de la organización del Estado. (Ministerio del Ambiente [MINAM], 2016).

De modo que, la interrogante de esta investigación parte principalmente de ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023?, Así pues, las interrogantes específicas planteadas son: a) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la organización en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023? b) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la innovación en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023? c) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la información en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023?

Desde un aspecto teórico, Villacis & Ferrin (2022) fundamentalmente revisaron la literatura sobre gestión transformacional y el entorno del trabajo en el ámbito educativo. Desde un aspecto práctico, Díaz-Muñoz (2020) consideraba los recursos disponibles, como el tiempo, el presupuesto y el acceso a los participantes y a los datos imprescindibles para realizar el estudio. Desde un aspecto social, Noriega et al., (2021) plantean importantes el entorno cultural en el que se realiza el estudio, así como los posibles impactos e implicaciones para los participantes y la comunidad escolar. Igualmente, Vásquez y Barbarán (2021) refieren esencial los cambios en la gestión cultural promoviendo programas y proyectos culturales. Desde un aspecto metodológico, Hernández et al., (1997) señalan que se deben seleccionar y justificar adecuadamente las metodologías de investigación para tratar las preguntas del estudio y recolectar información de manera válida y confiable.

Al mismo tiempo, el propósito principal consiste en examinar la conexión entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023. Considerando los objetivos específicos como sigue: a) Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la organización en los

docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023. b) Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la innovación en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023. C) Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la información en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023.

Con el fin de apoyar el análisis se proporcionan referencias que respaldan, validan y contextualizan el estudio realizado abordando con argumentos y antecedentes tanto a nivel nacional e internacional.

En Perú, Félix (2020) al realizar su estudio determina la vinculación del Liderazgo Transformacional y Clima Laboral con perspectiva cuantitativa, concluyendo que estos tienen una correlación significativa.

Al respecto, Abregu (2023) en su estudio de tipo cuantitativo, albergando una población de 30 personas elegidos por muestreo probabilístico; usando el cuestionario, halló una conexión positiva media concluyendo con la efectividad entre la gestión transformacional y administración educativa del profesorado del Centro Educativo N° 36003 de educación básica en el distrito de Huancavelica.

Asimismo, Moya & Taboada (2024) en su investigación concluyen que existe una conexión significativa entre el clima organizacional de los colaboradores que trabajan en los sectores operativos de una entidad gubernamental y la gestión transformacional.

Briceño (2023) en su estudio hecho en una empresa de transportes a una población de 25 personas elegidos por muestreo probabilístico; usándose el cuestionario, concluye que la empresa tiene un buen líder y un clima agradable. Sin embargo, el 56% de los colaboradores considera que se encuentra en un nivel medio, ya que no tienen claridad sobre algunos aspectos importantes para su crecimiento.

Ruesta (2024) en su estudio realizado en una entidad financiera privada, con mirada cuantitativa, siendo de población 253 personas seleccionados por muestreo probabilístico; usándose el cuestionario, concluye que la gestión transformacional y clima organizacional su relación es moderadamente bajo, en consecuencia se requiere implementar una gestión transformacional eficiente en la entidad financiera

puede conducir a una ligera mejora del clima organizacional en la organización mencionada.

Internacionalmente, Hernández et al., (2023) realizan una investigación que tiene un enfoque cuantitativo, cuya población fue de 30 personas elegidas por muestreo probabilístico, concluyen que se determina la relación e importancia que tiene el liderazgo en los docentes y esta repercute de manera positiva en el ambiente educativo o escolar.

Asimismo, Contreras (2024) examinó el clima laboral en los Centros Educativos del Distrito 0808 desde una perspectiva multidimensional, con el objetivo de comprender y evaluar el ambiente de trabajo en este contexto específico. El estudio fue no realizado con experimentos con un enfoque cuantitativo, teniendo como población 332 personas elegidas por muestreo probabilístico; donde se utilizó el cuestionario. Concluye destacando la importancia del liderazgo institucional para la instauración y el sostenimiento de una cultura fuerte en el lugar de trabajo, así como los efectos positivos y el desempeño productivo de los trabajadores.

Al respecto, Ninacuri (2023) concluye en su estudio entre el estado de ánimo o entorno organizacional y su conexión con el rendimiento laboral de los trabajadores hallando un grado de significancia de 0.680.

Oviedo (2022) al realizar su investigación concluye que dentro de la cooperativa de ahorro la dirección transformacional si influye en el clima del trabajo, evidenciándose que mientras mayor es la calificación entregada por su jefe los colaboradores presentan una mayor satisfacción emocional.

Murillo (2020) tuvo como propósito principal analizar el índice general del ambiente organizacional y las conexiones entre el liderazgo transformacional y transaccional. El estudio fue descriptivo, no experimental, teniendo como población 685 colaboradores elegidos por muestreo probabilístico; utilizándose el cuestionario. En conclusión, las empresas a pesar de su predominancia en el liderazgo transformacional, esta debe tener la habilidad de capacitar y fomentar el crecimiento de líderes con una fuerte influencia sobre sus colegas.

Downton (1973) destaca la habilidad de los líderes para estimular e impulsar a sus seguidores hacia el logro de objetivos más allá de sus expectativas iniciales. En

el contexto docente, esta teoría adquiere una relevancia particular, ya que los profesores transformacionales no solo se enfocan en la transmisión de conocimientos, además, tienen como objetivo motivar a sus estudiantes a desarrollar su potencial pleno, promoviendo un ambiente de aprendizaje que valora la innovación, fomenta la creatividad y el pensamiento crítico en ellos, alentándolos a cuestionar y explorar ideas nuevas.

Bass (1974) busca no solo impartir conocimientos, sino también inspirar y motivar a estudiantes y docentes para alcanzar su máximo potencial. Enfatiza además cuatro aspectos claves del liderazgo transformacional: Influencia Idealizada (Carisma), convirtiendo a los líderes en ejemplos a seguir; la Motivación Inspiradora implica que los líderes expresan una visión atractiva; la Estimulación Intelectual que fomenta el pensamiento divergente; y la Consideración Individualizada implicando atender condiciones personales de quienes los siguen. En educación, estos principios permiten a los líderes crear un círculo de aprendizaje dinámico y motivador, promover el progreso profesional constante de los docentes y potenciar aquellos logros académicos de los estudiantes originando una cultura escolar positiva y proactiva.

De la misma forma, en su teoría del liderazgo transformacional sustenta una combinación de teoría y empíricos, estos estudios proveen evidencia de que estos tipos de líderes muestran resultados superiores al fomentar un entorno de trabajo más comprometido y motivado. Además, se fundamenta en un enfoque cuantitativo, racional y positivista para demostrar su importancia, lo que permite medir y analizar cómo las acciones y conductas de los líderes transformacionales afectan a quienes los siguen en el rendimiento organizacional.

Asimismo, el liderazgo transformacional también explica cómo los líderes inspiran y motivan a los adeptos para superar sus expectativas iniciales. Este enfoque busca transformar a los seguidores, promoviendo cambios positivos y creando un ambiente en el que los colaboradores se sientan incentivados a innovar y crear buscando superar las expectativas, fomentar el progreso personal y profesional de los integrantes del equipo, y crear un entorno donde la innovación y la excelencia sean la norma (Alcázar, 2020).

Inclusive, el liderazgo transformacional es conocido por lograr en los seguidores cambios positivos y significativos, tanto a nivel personal como

organizacional porque inspira y motiva. Alentándolos a superar sus limitaciones y alcanzar objetivos más ambiciosos, fomenta entre los miembros del equipo, la creatividad, la innovación y el compromiso (Díaz, 2021). Los líderes transformacionales a menudo comparten una visión clara y utilizan una comunicación efectiva y su propio ejemplo para influir en los demás. Además, se destacan por su habilidad para establecer relaciones de confianza y apoyo, así como por empoderar a sus seguidores y fomentar su crecimiento y desarrollo tanto a nivel profesional como personal (Álava y Quinde, 2023).

En la dimensión denominada relación idealizada también conocida como carisma o influencia idealizada, el líder exhibe un comportamiento ético y ejemplar que quienes lo siguen admiran y desean emular. Los líderes que demuestran influencia idealizada ganan compañerismo y deferencia de sus seguidores a través de su integridad, convicción y capacidad para transmitir una visión clara y atractiva. Esta relación idealizada fomenta un alto nivel de compromiso y confiabilidad en los seguidores, quienes se sienten inspirados a alcanzar metas superiores y aportar al éxito colectivo de la entidad (Jaramillo et al., 2021).

Al respecto, la relación idealizada se define como la habilidad del líder para ser un modelo a seguir que inspire respeto y admiración entre sus seguidores, esta característica se manifiesta a través de comportamientos éticos, altos estándares de integridad y una visión clara que motiva a los miembros del equipo a emular al líder (Tantaléan et al., 2022). Los líderes que cultivan relaciones idealizadas suelen tomar decisiones alineadas con valores compartidos y demuestran una fuerte convicción en sus ideales, lo que crea un sentido de orgullo y confianza en sus seguidores, esta relación no solo fomenta la lealtad y el compromiso, sino que también eleva el desempeño del grupo al alentar a cada individuo a aspirar a niveles más altos de logro y desarrollo personal y profesional (Ponce, 2022).

Bass define la consideración individualizada como la habilidad del líder para relacionar a cada miembro del equipo como un sujeto único, aceptando sus necesidades personales, habilidades y contribuciones (Delgado & Gahona, 2022). Por otro lado, la estimulación intelectual es definida como la habilidad del líder para fomentar el pensamiento creativo y la innovación entre los seguidores, desafiándose a cuestionar suposiciones, proponer nuevas ideas y hallar respuestas originales a los

problemas, estos conceptos son fundamentales en el liderazgo transformacional, porque fomentan el progreso profesional y personal de las personas dentro del equipo y la creación de nuevas perspectivas y métodos para abordar los desafíos organizacionales (Tortolero et al, 2022).

Por ello, la consideración individualizada involucra tratar a cada integrante del equipo como un individuo único, atendiendo lo que necesitan y sus aspiraciones, los líderes que la practican ofrecen atención personalizada, mentoría y apoyo, promoviendo en sus seguidores el desarrollo personal y profesional. Por otro lado, la estimulación intelectual implica desafiar las creencias y suposiciones establecidas, animando a los miembros del equipo a pensar críticamente y a abordar problemas de nuevas maneras, promoviendo la creatividad y la innovación del equipo (García et al., 2022).

Además, la motivación por inspiración como la competencia del líder transformacional para influir en sus seguidores mediante la inspiración y la visión compartida, motivándolos a lograr objetivos que trascienden intereses personales. Por otro lado, la motivación por contingencia es la capacidad del líder por el cual ajusta su estilo de liderazgo según las circunstancias específicas y demandas situacionales, buscando maximizar la efectividad y el desempeño del equipo en diferentes contextos (Londoño, 2022). Es así como estas dos formas de motivación son cruciales en el liderazgo transformacional, ya que permiten al líder incentivar y dirigir a sus seguidores hacia el logro de metas compartidas, mientras se ajusta a las necesidades cambiantes del entorno organizacional (García & Cerdas, 2020).

En ese sentido, la motivación por inspiración hace referencia a la cualidad del líder para motivar e inspirar a los seguidores mediante una visión convincente y la comunicación de altos estándares y expectativas, fomentando un sentido de propósito y entusiasmo, lo que genera un fuerte compromiso y lealtad en el equipo. Por otro lado, la motivación por contingencia implica que la garantía del liderazgo pende de cómo las cualidades del líder terminan adaptándose a una situación específica, ajustando sus estrategias motivacionales y comportamiento según las variables situacionales, como las características de los seguidores y el entorno de trabajo (Mateos & López, 2022).

La teoría sobre el clima laboral de Schneider (1975) sostiene que las organizaciones son la integración de las interpretaciones y cualidades de sus miembros sobre su entorno de trabajo. Schneider, propuso que las organizaciones tienen múltiples climas específicos, en lugar de un solo clima laboral general. Estos climas específicos pueden variar según factores como la seguridad, la equidad, la innovación y la calidad del servicio, siendo las políticas, prácticas y procedimientos que la organización establece y mantiene, influye directamente en la forma de comportarse y rendimiento de los colaboradores.

La teoría sobre el clima laboral de Chiavenato (2004) se centra en el ambiente social y psicológico que influye en la forma de comportarse y el rendimiento de los individuos dentro de una organización. Para Chiavenato, el ambiente de trabajo se configura a partir de las impresiones que los empleados tienen sobre su entorno laboral, abarcando aspectos como las relaciones entre colegas, el liderazgo, las políticas empresariales y las posibilidades de crecimiento profesional, según su enfoque, un clima de trabajo favorable fomenta la motivación, el agrado por el trabajo y el compromiso del colaborador, lo que lleva a un mejor rendimiento y resultados para la organización. Además, destaca la importancia de entender y manejar el clima organizacional para fomentar un entorno de trabajo positivo y productivo.

Por su parte, la teoría propuesta por Chiavenato, se basa en el comportamiento social del colaborador, sus expectativas, creencias, actitudes y motivación. Su enfoque se centra en el estudio del líder y su influencia en el entorno laboral, que afectan la dinámica organizacional. Para respaldar su teoría, analiza la afectación que tienen la cultura organizacional, las capacidades en los recursos humanos, el liderazgo, así como las condiciones y la percepción que tiene el personal sobre su entorno de trabajo y, por ende, en su desempeño dentro de la empresa.

Según Chiavenato (2004) el ambiente interno que los trabajadores de una empresa mantienen es una de las características notables del clima laboral, relacionado íntimamente con las percepciones y sensaciones compartidas por los colaboradores respecto a su entorno laboral, considerando el impacto en la actitud y su desempeño dentro de la empresa. Este ambiente organizacional se configura a partir de aspectos como el liderazgo, la cultura empresarial, los manejos de recursos

humanos y aquellas relaciones interpersonales desarrolladas entre los miembros del equipo (Carrión et al, 2022).

De tal modo que, las percepciones, actitudes y características del entorno laboral dentro de una organización abarcan aspectos como la cultura organizacional, las interacciones entre los trabajadores, el liderazgo, la comunicación, las políticas y experiencias laborales, entre otros elementos que influyen en la atmósfera y el ambiente psicológico en el lugar de trabajo (Becerra & Bermudez, 2021). En él se refleja cómo se sienten y cómo interactúan los empleados en su ambiente laboral, además considera un impacto significativo en su satisfacción, compromiso, motivación y desempeño en lo que realiza (Pazmay & Lima, 2020).

En el contexto de la teoría de Chiavenato, es definido la organización como un conjunto de diligencias coordinadas de manera consciente por más de dos personas. Según su enfoque, una organización se da cuando hay una coordinación intencional de esfuerzos entre individuos para alcanzar un objetivo común. Las organizaciones pueden ser estructuradas formalmente con sistemas dados para la comunicación, toma de decisiones y el control, o pueden ser menos formales, dependiendo de su naturaleza y contexto. Se destaca que las organizaciones pueden ser vistas como sistemas abiertos que interactúan con su entorno, adaptándose y respondiendo a los cambios para lograr sus metas (Ramírez et al, 2022).

Al respecto, la cultura, los procesos y la estructura que existen dentro de una empresa se conocen como organización en el clima laboral, la cual se define como la manera en la que se reparten las tareas, se establecen las relaciones de autoridad y se fomenta la ayuda mutua entre los integrantes de la entidad (Petroni, 2021). Esto incluye aspectos como la claridad en las funciones y responsabilidades, la comunicación efectiva, tomar decisiones y el nivel de flexibilidad y adaptabilidad a los cambios donde la percepción de la organización por parte de los colaboradores influye en su satisfacción en el trabajo, compromiso y rendimiento en el trabajo (Castaño & Arias, 2021).

Según la teoría de Chiavenato, la innovación en el clima laboral se define como un proceso que incluye la creación y aplicación de conceptos nuevos, así como el desarrollo de productos, servicios o procesos que dan valor a la entidad como para su clientela. Según su enfoque, no solo implica la creación de algo totalmente nuevo,

sino también la mejora constante y la adaptación de ideas ya existentes para dar respuestas a las necesidades cambiantes del mercado (Canel & Delgado, 2020).

La innovación es esencial para la competitividad y el éxito organizacional en un entorno globalizado, donde las organizaciones deben destacarse mediante la creatividad y la capacidad de producir soluciones únicas y eficientes. Por ello, la innovación hace referencia al proceso de alojar nuevas ideas, productos, métodos o servicios dentro de la empresa para mejorar su eficiencia, competitividad y adaptación al cambio (Palacios et al, 2021). Esto incluye la creatividad en la resolución de incógnitas, la aplicación de nuevas tecnologías, la permanente mejora de procesos y una cultura que promueva la experimentación y el permanente aprendizaje, la motivación y disposición para proponer y adoptar cambios en la empresa (Canel, 2021).

Además, la información en el clima laboral es un conjunto de datos con un significado, lo que implica que estos datos tienen una relevancia o utilidad específica para quien los utiliza, reduciendo la incertidumbre o aumentando el conocimiento sobre un tema particular, esta definición resalta la importancia de atribuir sentido a los datos, convirtiéndolos en elementos útiles para tomar decisiones y el entendimiento de situaciones o fenómenos (Peña, 2022). Por ello, la información no solo se trata de datos crudos, sino de datos que han sido procesados y contextualizados para proporcionar un entendimiento más profundo o una acción específica (Poveda & Cifuentes, 2020).

Por ende, se cuenta con la siguiente hipótesis general: El liderazgo transformacional se vincula significativamente con el clima laboral en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023. Así como describiremos las hipótesis específicas siguientes: a) El liderazgo transformacional se vincula significativamente con la organización en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023. b) El liderazgo transformacional se vincula significativamente con la innovación en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023. c) El liderazgo transformacional se vincula significativamente con la información en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023.

II. METODOLOGÍA

La investigación es reconocida como esencial, siendo el objetivo principal de ampliar nuestra comprensión, sin darle preferencia inmediata a su aplicación práctica. De enfoque cuantitativo involucra recopilar y examinar datos numéricos y así obtener visiones acerca de lo estudiado (Sánchez, 2019).

En este diseño se trata de observar las variables sin manipularlas, sin implicarse ni alterar intencionadamente ninguna de ellas por ser no experimental, siguiendo a (Zurita et al., 2018). Se opta por analizar la relación entre las variables y su expresión en cantidades y porcentajes por ser de enfoque cuantitativo y el tipo de estudio de naturaleza descriptivo correlacional.

La implicancia que tiene el liderazgo transformacional al dirigir de manera que se inspire y motive a los integrantes del equipo a superar expectativas, comunicando una visión clara, promoviendo la conversión y apoyando el desarrollo personal y profesional. Los líderes transformacionales suelen ser visionarios, empáticos y con la capacidad de producir un fuerte compromiso y lealtad entre quienes los siguen (EAE, 2024).

Se empleó la teoría de Bandura (1974) sobre el aprendizaje social para evaluar la variable liderazgo transformacional, presentándose la conexión que tiene el líder y los seguidores siendo sus características principales: el respeto, admiración y confianza mutua en la dimensión de relación idealizada. Así también, la consideración Individualizada y estimación intelectual que implica que el líder trata a cada miembro del equipo de forma singular, teniendo en cuenta sus necesidades, intereses y habilidades individuales. Además, la motivación por inspiración y por contingencia, implica un liderazgo que infunde a los seguidores con una visión que motiva y crea un sentido de propósito compartido.

El ambiente laboral comprende el conjunto de emociones y percepciones en el entorno de trabajo, considerando elementos como la cultura empresarial, las relaciones entre compañeros, la forma de liderazgo, las normativas internas y las particularidades físicas del lugar de trabajo (Silva, 2013).

Así es que como instrumento se empleó la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) con el objetivo de medir la variable clima laboral en las dimensiones; la

organización referida a la capacidad de coordinar y dirigir eficientemente los recursos hacia metas comunes. La innovación implica fomentar la creatividad y el pensamiento innovador dentro del equipo. La información sobre la capacidad de compartir conocimientos y comunicarse eficazmente en la organización.

Además, la población está conformada por 71 maestros de una escuela pública del distrito de Mala en 2023. Arias y Covinos (2021) definieron que la población objeto de estudio es descrito como el conjunto completo de elementos que el investigador tiene la intención de analizar, siendo representando por el grupo de interés.

Considerando como criterios de exclusión los siguientes: docentes de una institución educativa, aquellos docentes que no desearon participar en la investigación. Además, aquellos docentes que no completaron el cuestionario.

En esta investigación, la muestra consiste en 60 docentes de una escuela pública del distrito de Mala en 2023. La muestra forma una parte de la población, utilizándose la prueba finita, empleando el método muestreo aleatorio simple, donde cada uno de los individuos tiene la misma probabilidad de ser elegido (Arias & Covinos, 2021).

Aplicación de la prueba finita para la obtención de la muestra del estudio:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{Z^2 \cdot p \cdot q + e^2(N - 1)}$$

Reemplazamos los valores con los datos

$$N = \frac{71 (1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5) + (0,05)^2 (71-1)} = 60 \cong$$

Dónde:

N: Población de total de 71

p: Probabilidad de éxito es del 0,5

q: Probabilidad de fracaso es del 0,5

Z: 1,96 para un nivel de confianza de 95%

e: Error de la muestra es de 5% (0,05)

El estudio consta de 60 docentes como muestra tal como se evidencia en la formulación.

Al mismo tiempo, como técnica se utilizó la compilación ordenada de los datos mediante preguntas con una estructura direccionadas a la muestra de la población en cuestión (Garcia, 2020).

Por ende, se realizó un análisis de los datos usando el software SPSS 25, resaltando el estudio de las variables. A partir de ello, se elaboró un análisis mediante la exposición de tablas y gráficos (Salazar & Del Catillo, 2018). Se ejecutó la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el objetivo que se evalúe los datos estandarizados, dado que el ejemplar sobrepasa las 50 observaciones. Luego se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman porque los datos no presentaron una repartición estándar. Además, el análisis buscó inferencias extrayendo conclusiones sostenidas en una muestra definida de la población bajo investigación.

Esta investigación se caracteriza lo novedoso de su enfoque y se ajusta a los lineamientos establecidos por la Universidad César Vallejo garantizando que la información proporcionada es conforme a las normativas y el código de ética (Arias & Covinos, 2021). Se garantizó que los docentes sean libres en decidir si desean participar en el llenado de las encuestas en el entorno del estudio de las variables, en los profesores de una escuela pública del distrito de Mala, 2023, para actuar con el principio ético de autonomía (UTEM, 2018). El estudio referente al liderazgo transformacional y el clima laboral fue crucial por que proporcionó datos fundamentales para potenciar el desempeño de la compañía, el bienestar de los trabajadores y el crecimiento de líderes competentes (Valdiviezo, 2019). También, se veló por preservar la imparcialidad y privacidad en el procesamiento de la información que se obtuvo de los participantes (Siurana , 2010).

III. RESULTADOS

Se recogieron los datos de 60 docentes en una escuela pública del distrito de Mala, a los cuales se les aplicó una encuesta de 30 preguntas, 15 para la variable liderazgo transformacional y 15 para la variable clima laboral, ambas variables con 5 escalas de Likert, 1) totalmente en desacuerdo, 2) en desacuerdo, 3) medianamente de acuerdo, 4) de acuerdo, 5) totalmente de acuerdo, se empleó el programa SPSS V25

para aplicar los rangos para las respuestas siendo las siguientes: 1 Malo y 2 Regular, el programa proporcionó el análisis descriptivo de los datos tal como se observa según el orden de los objetivos de la investigación.

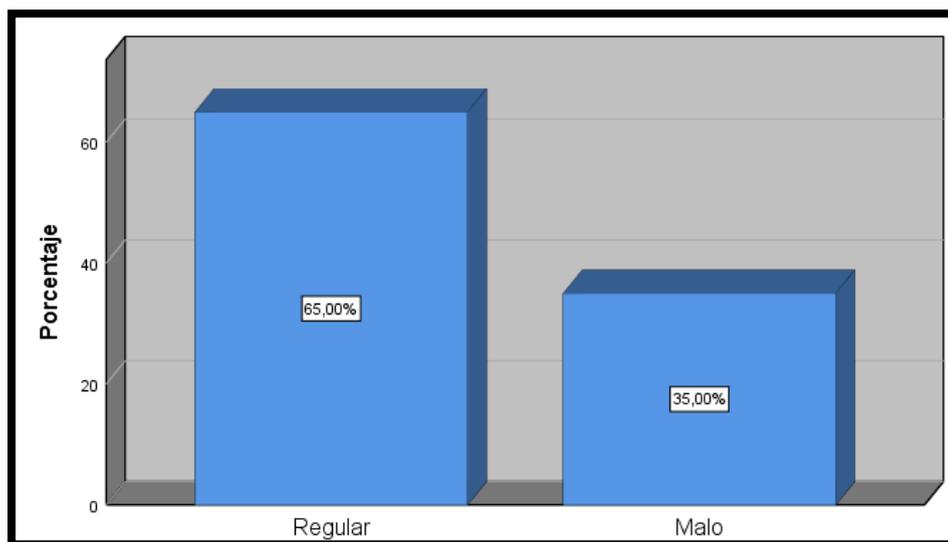
Tabla 1

Liderazgo Transformacional

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------|------------|------------|
| Válido | Regular | 39 | 65,0 |
| | Malo | 21 | 35,0 |
| | Total | 60 | 100,0 |

Figura 1

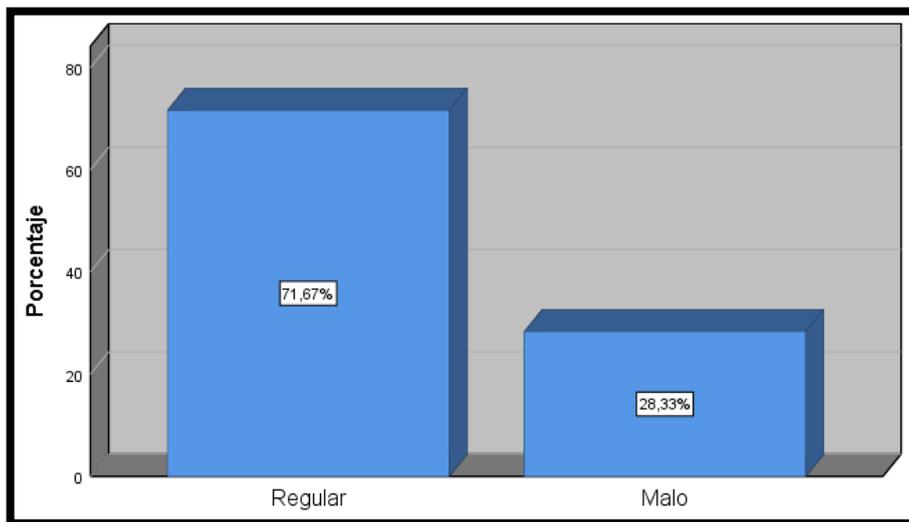
Liderazgo Transformacional



En los datos obtenidos se observa que, del total de 60 docentes, 39 que son 65% consideran un desempeño regular en el Liderazgo Transformacional, mientras 21 que son 35% un desempeño malo. Por lo que se puede concluir que esta distribución sugiere mejorar las habilidades de liderazgo mediante programas de desarrollo personal y capacitación que se enfoquen en estrategias transformacionales más eficaces.

Tabla 2*Clima Laboral*

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------|------------|------------|
| Válido | Regular | 43 | 71,7 |
| | Malo | 17 | 28,3 |
| | Total | 60 | 100,0 |

Figura 2*Clima Laboral*

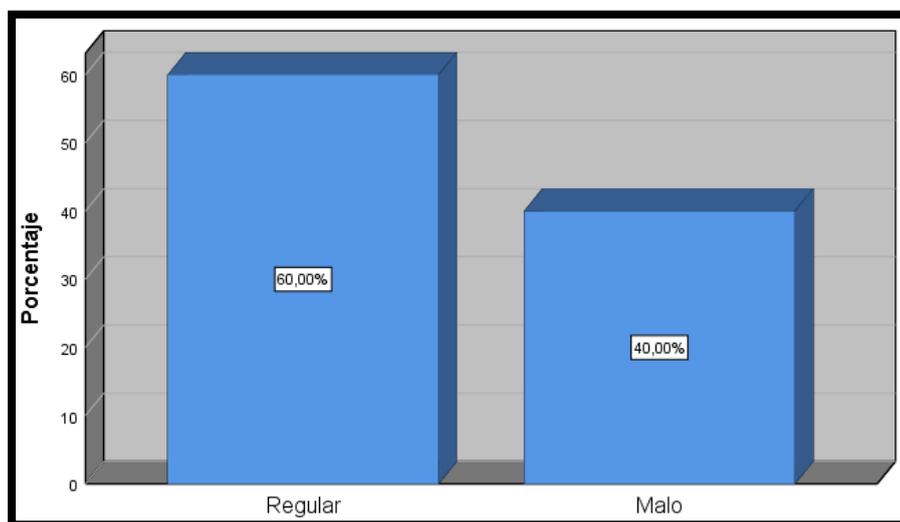
En los datos obtenidos se observa que, del total de 60 docentes, 43 los cuales son el 71.7% consideran tener un desempeño regular en el Clima Laboral, mientras 17 que representan el 28,3% presenta un desempeño malo. Esta distribución sugiere efectuar acciones para mejorar el ambiente de trabajo, como programas que contribuyan al bienestar laboral.

Tabla 3*Organización*

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------|------------|------------|
| Válido | Regular | 36 | 60,0 |

| | | |
|-------|----|-------|
| Malo | 24 | 40,0 |
| Total | 60 | 100,0 |

Figura 3
Organización

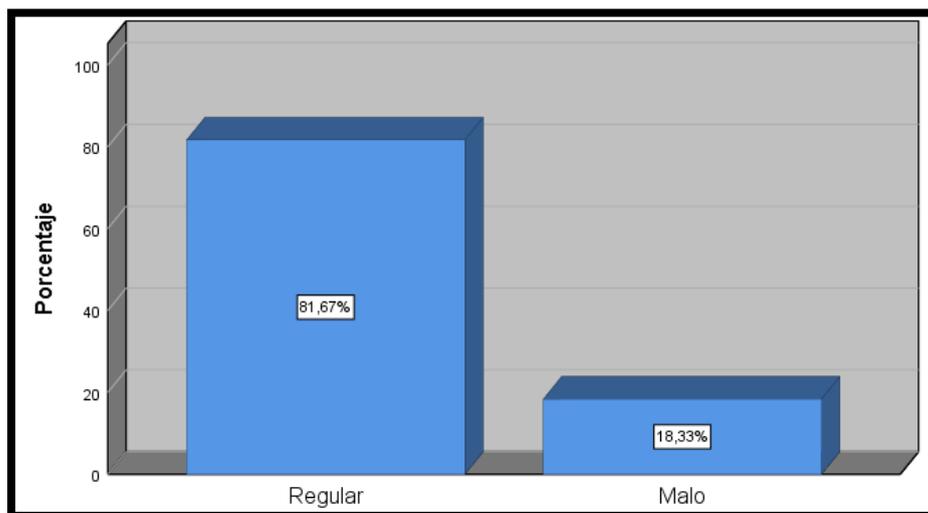


En los datos obtenidos se observa que, del total 60 docentes, 36 los cuales son el 60,0% tienen un desempeño regular en Organización, mientras 24 el 40,0% presentan un desempeño malo. Esta distribución sugiere la necesidad de mejorar la estructura organizativa y los procesos internos a través de iniciativas de formación y desarrollo.

Tabla 4
Innovación

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------|------------|------------|
| Válido | Regular | 49 | 81,7 |
| | Malo | 11 | 18,3 |
| | Total | 60 | 100,0 |

Figura 4
Innovación

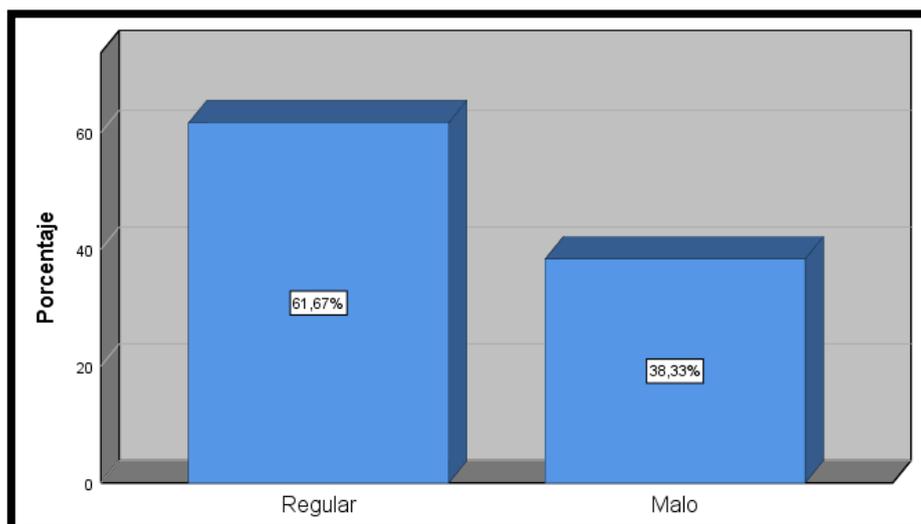


En los datos obtenidos se observa que, del total 60 docentes, 49 que son 81,7% tienen un desempeño regular en Innovación, 11 siendo el 18,3% presentan un desempeño malo. Esta distribución sugiere promover y actuar frente a una cultura de innovación mediante la creación de espacios para la creatividad, incentivos para la generación de nuevas ideas y programas de capacitación que promuevan el pensamiento innovador.

Tabla 5
Información

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------|------------|------------|
| Válido | Regular | 37 | 61,7 |
| | Malo | 23 | 38,3 |
| | Total | 60 | 100,0 |

Figura 5
Información



En los datos obtenidos se observa que, del total 60 docentes, 37 que son 61,7 docentes tienen un desempeño regular en Información, mientras 23 que son 38,3% un desempeño malo. Esta distribución sugiere la actuación para optimizar los sistemas en la gestión de la información al implementar tecnologías más eficientes.

Al realizar el análisis estadístico inferencial se empleó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para verificar si los datos siguieron una distribución normal.

H₀: La variable presenta una distribución normal

H_a: La variable no presenta una distribución normal

Tabla 6
Prueba de normalidad

| | Kolmogórov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|--|--------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Liderazgo Transformacional | ,417 | 60 | ,000 | ,603 | 60 | ,000 |
| Clima Laboral | ,450 | 60 | ,000 | ,564 | 60 | ,000 |
| Relación idealizada | ,357 | 60 | ,000 | ,635 | 60 | ,000 |
| Consideración individualizada y estimulación intelectual | ,442 | 60 | ,000 | ,576 | 60 | ,000 |

| | | | | | | |
|---|------|----|------|------|----|------|
| Motivación por inspiración y por contingencia | ,417 | 60 | ,000 | ,603 | 60 | ,000 |
| Organización | ,391 | 60 | ,000 | ,622 | 60 | ,000 |
| Innovación | ,497 | 60 | ,000 | ,471 | 60 | ,000 |
| Información | ,400 | 60 | ,000 | ,617 | 60 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados muestran que no se nota una distribución normal, con un nivel de significancia menor a 0,05. Ejecutamos la hipótesis nula.

Se utilizó la correlación de Spearman ya que los requisitos de aceptación consideran que el nivel de significancia es menor a 0,05%, rechazando la hipótesis nula e indicando que la distribución de la población no es normal.

Tabla 7

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

| Rho | Significado |
|-------------|-------------------------------|
| 0 | Correlación nula |
| 0.01 - 0.19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.20 - 0.39 | Correlación positiva baja |
| 0.40 - 0.69 | Correlación positiva moderada |
| 0.70 - 0.89 | Correlación positiva alta |
| 0.90 - 0.99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación perfecta |

Nota. Hernández y Mendoza (2018) Metodología de la investigación

En tal sentido, los resultados de correlación de hipótesis general son los siguientes:

H₀: El liderazgo transformacional no se vincula significativamente con el clima laboral en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023

H_a: El liderazgo transformacional se vincula significativamente con el clima laboral en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023

Tabla 8*Correlación de hipótesis general*

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------|
| | | | Liderazgo Transformacional | Clima Laboral |
| Rho de Spearman | Liderazgo Transformacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,469** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Clima Laboral | Coeficiente de correlación | ,469** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

Según los datos obtenidos se observa que, el liderazgo transformacional y el clima laboral según el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es de 0,469. Siendo la correlación positiva moderada, indicando una relación entre las variables. Así mismo, el nivel de significancia bilateral es de 0,000, menor a 0,05 en consecuencia la hipótesis nula es rechazada y es altamente improbable que los resultados sean aleatorios, fortaleciendo la validez de la relación identificada aceptando la hipótesis alternativa de la tesis.

En cuanto los resultados de correlación de hipótesis específicas:

Hipótesis 1

H₀: El liderazgo transformacional no se vincula significativamente con la organización en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023

H_a: El liderazgo transformacional se vincula significativamente con la organización en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023

Tabla 9*Correlación de hipótesis específica 1*

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------|
| | | | Liderazgo Transformacional | Organización |
| Rho de Spearman | Liderazgo Transformacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,043 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,745 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Organización | Coeficiente de correlación | ,043 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,745 | . |
| | | N | 60 | 60 |

En cuanto los resultados, (Rho) es de 0,430 entre las variables, señalando una correlación positiva moderada, significando una relación dinámica que tienen las variables. Asimismo, un nivel de significancia bilateral de 0,000, significa la poca probabilidad que los resultados sean aleatorios, por lo que respalda la validez de la relación identificada.

Hipótesis 2

H₀: El liderazgo transformacional no se vincula significativamente con la innovación en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023.

H_a: El liderazgo transformacional se vincula significativamente con la innovación en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala ,2023.

Tabla 10

Resultados de correlación de hipótesis específica 2

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|------------|
| | | | Liderazgo Transformacional | Innovación |
| Rho de Spearman | Liderazgo Transformacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,465** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |

| | | | |
|------------|----------------------------|--------|-------|
| | N | 60 | 60 |
| Innovación | Coeficiente de correlación | ,465** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 60 | 60 |

Por lo observado el liderazgo transformacional y la dimensión innovación obtienen un (Rho) de 0,465, reflejándose una correlación positiva moderada. Asimismo, el nivel de significancia bilateral es de 0,000, menor a 0,05 rechazando la hipótesis nula aceptando la hipótesis alternativa.

Hipótesis 3

H₀: El liderazgo transformacional no se vincula significativamente con la información en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala ,2023.

H_a: El liderazgo transformacional se vincula significativamente con la información en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala ,2023.

Tabla 11

correlación de hipótesis específica 3

| | | | Correlaciones | |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------|
| | | | Liderazgo Transformacional | Información |
| Rho de Spearman | Liderazgo Transformacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,284* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,028 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Información | Coeficiente de correlación | ,284* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,028 | . |
| | | N | 60 | 60 |

Nota. Elaborado por el investigador

Según los resultados obtenidos se observa que, el Rho Spearman es de 0,284 entre las variables, siendo positiva baja el coeficiente, señalando una fuerte relación entre las variables. El nivel de significancia bilateral es de 0,000, que es menor que 0,05, significa que es muy poco probable que los resultados sean aleatorios.

IV. DISCUSIÓN

La investigación, permite determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en los docentes de una escuela pública, al encontrar el valor de 0,469, se evidencia un nivel correlacional positivo entre las variables, este acierto señala que a medida en que los líderes escolares adoptan comportamientos transformacionales, como inspirar a los docentes, fomentar la creatividad y apoyar su desarrollo profesional, se mejora el ambiente de trabajo. Esto podría contribuir a un compromiso mayor, motivación y satisfacción entre los docentes, favoreciendo un entorno educativo más colaborativo y efectivo. Los resultados son equivalentes a los de Félix (2020), al informar en su investigación un valor de 0.612, siendo una relación positiva entre las variables concluyendo sobre el impacto que tiene el liderazgo transformacional de manera significativa en la mejora del clima organizacional, al suscitar un ambiente de trabajo más positivo y estimulante, lo que sugiere que los directores que practican un liderazgo transformacional logran fortalecer la cohesión del equipo docente, aumentan la moral y reducen los niveles de estrés laboral. Estos líderes son percibidos como más efectivos y capaces de dirigir y orientar a sus equipos hacia el logro de metas comunes, lo que se traduce en una mejora global del clima laboral.

El presente estudio tiene relación con lo presentado por Abregu (2023) quien llegó a concluir que los docentes que perciben un liderazgo transformacional reportan mayores niveles de satisfacción laboral, compromiso y sentido de pertenencia. Esto se debe a que estos líderes no solo se enfocan en los objetivos institucionales, sino que también priorizan el bienestar y desarrollo personal de su equipo. Los docentes bajo este tipo de liderazgo se sienten más valorados y apoyados, lo que contribuye a un clima de trabajo más productivo y armonioso.

En ese sentido, Downton (1973) plantea la teoría que los líderes transformacionales son los que, a través de su visión, carisma y comportamiento ejemplar, mantienen la capacidad de transmitir en sus seguidores la inspiración y motivación para alcanzar

un rendimiento superior. Estos líderes fomentan un sentido de propósito y responsabilidad entre los miembros de su equipo, estimulando la innovación y la creatividad. Asimismo, enfatiza la necesidad de un liderazgo transformacional para lograr objetivos a corto plazo y toma en cuenta el crecimiento y el progreso de cada persona. Este enfoque holístico suscita un entorno de trabajo positivo, donde los trabajadores se sienten más involucrados y satisfechos con su labor.

Asimismo, el objetivo específico 1, que residía en determinar la conexión entre el Liderazgo transformacional y la organización en los docentes de una escuela pública, proyectó un valor de 0.043, con un nivel de significancia bilateral de 0,000, siendo menor de 0.05. rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, indica que hay una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y la percepción de organización entre los docentes. Esto sugiere que cuando los líderes adoptan un proceder de liderazgo transformacional, los docentes perciben una mejor organización en la escuela, lo que puede incluir una mayor claridad en los roles y responsabilidades, mejor comunicación y coordinación, y un uso más eficiente de los recursos y procesos educativos.

Los resultados son comparables a los presentados por Ninacuri (2023), quien en su investigación sobre la relación que tiene el ambiente organizacional con el desempeño laboral proyectó un valor de 0.680, asegurando la relación positiva entre las variables, concluyendo que los directores que implementan prácticas de liderazgo transformacional logran mejorar la estructura organizacional, lo que facilita un entorno de trabajo más eficiente y cohesionado. Los docentes bajo este tipo de liderazgo reportaron una mayor claridad en los objetivos institucionales y un mejor alineamiento con la visión de la escuela.

Además, el estudio está relacionado con el trabajo realizado por Moya y Taboada (2024), indicando que los líderes transformacionales fomentan un sentido de comunidad y colaboración entre el personal docente, lo que resulta en una mejor organización y eficiencia en la operación escolar. Estos líderes promueven prácticas innovadoras y una cultura de mejora continua, lo cual permite mantener un alto nivel de desempeño organizacional.

Finalmente, de acuerdo con Bass (1974) los líderes transformacionales contribuyen en la mejora de un clima laboral positivo, argumentando que estos líderes, a través

de su talento para inspirar, motivar y empoderar a sus colaboradores, son cruciales para la iniciación de un entorno profesional en el que los colaboradores se sienten apreciados y comprometidos, el liderazgo transformacional es fundamental para originar la innovación, la creatividad y la mejora profesional continua. Este enfoque además de mejorar el rendimiento de los empleados y su satisfacción, además, permite contribuir a la sostenibilidad y éxito de la organización a largo plazo.

En relación con el objetivo específico 2, que busca determinar la conexión entre el Liderazgo transformacional y la innovación en los docentes de una escuela pública, se observó la correlación de 0.465, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, significativamente menor que 0.05. Concluyendo que el liderazgo transformacional con la innovación es fundamental para fomentar un ambiente donde los docentes se sientan inspirados y motivados a implementar nuevas ideas y métodos en su enseñanza, alentando a los docentes a salir de su zona de confort, indagar en técnicas educativas y adaptarse a las demandas del sistema educativo, el cual facilitaría un entorno de experimentación y mejora continua, orientado hacia una educación de calidad.

Los resultados tienen consistencia por Briceño (2022) en su estudio, encontrando la proyección de 0.449, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Este estudio subraya el desempeño del liderazgo transformacional siendo crucial en fomentar una cultura de innovación en las escuelas. Los líderes que muestran características transformacionales, como la visión inspiradora y el apoyo a la creatividad, son más propensos a tener docentes que adoptan prácticas innovadoras y mejoran continuamente sus metodologías de enseñanza. En tal sentido, Ruesta (2022) en su investigación mostró una correlación moderadamente bajo entre las variables, sugiriendo sobre el impacto del liderazgo transformacional, que este puede estar moderado por otros factores como los recursos disponibles, la cultura organizacional y el apoyo institucional, encontrando que para maximizar la innovación, es crucial no solo tener líderes transformacionales, sino también contar con un entorno que apoye y facilite la implementación de nuevas ideas.

La dimensión innovación se refiere a la habilidad de los educadores para incorporar y aplicar las tecnologías, nuevas metodologías y enfoques pedagógicos en su práctica diaria en este contexto. Para mejorar la calidad educativa y orientar a los estudiantes

hacia los nuevos desafíos que demanda el futuro, es fundamental aplicar la innovación en la enseñanza. Un liderazgo transformacional que apoya y fomenta la innovación puede generar un cálido entorno logrando que los docentes se sientan seguros y respaldados para probar nuevas estrategias educativas, mejorando así el aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, Schneider (1975) al afirmar la relación que tiene la satisfacción laboral con un clima positivo, el rendimiento y el compromiso, define al clima organizacional como un conjunto de características perceptuales que afectan las conductas de los integrantes de una organización. En el contexto educativo, un clima laboral positivo puede mejorar la moral de los docentes, reducir el estrés y aumentar la efectividad de la enseñanza. La percepción de un liderazgo transformacional contribuye significativamente a la creación de un clima laboral favorable, sintiéndose reconocidos y motivados contribuyendo de esta forma el éxito de la escuela.

Seguidamente con el objetivo 3, el cual determina la conexión entre el Liderazgo transformacional y la información en los docentes de una escuela pública, se consiguió un coeficiente de correlación de 0.284, con una significancia bilateral de 0.000, significativamente menor que 0.05. En efecto, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la fluidez de información entre los docentes. Este resultado sugiere que los líderes transformacionales facilitan una comunicación más abierta y efectiva, promoviendo el intercambio de información relevante para la toma de decisiones y la mejora permanente del sistema educativo. La transparencia y el apoyo comunicativo son aspectos claves de este estilo de liderazgo.

Esta acción es firme con el estudio hecho por Hernández et al. (2023), demostrando que los líderes transformacionales tienden a promover una cultura de comunicación abierta y efectiva, así mismo, encontraron que la calidad de la información y la frecuencia de las comunicaciones aumentan bajo un liderazgo transformacional, lo cual mejora la coordinación y colaboración entre los docentes. Esto permite una mayor alineación con los objetivos institucionales y un mejor desempeño general.

De igual forma, los resultados tienen coincidencia con el estudio de Contreras (2024), enfatizando positivamente la relación entre el liderazgo transformacional con la dimensión información, evidenciándose que los líderes al adoptar un enfoque

transformacional son más efectivos en la diseminación de información clave y en la construcción de canales de comunicación abiertos. Contreras concluyó que esta práctica mejora la eficiencia organizacional y fortalece la confianza y el compromiso de los docentes con la misión de la escuela.

Del mismo modo, la información alude a la capacidad de los líderes para proporcionar datos claros y útiles que apoyen el desarrollo profesional y la toma de decisiones informadas. Una creciente información de manera adecuada es crucial para que los docentes puedan planificar sus actividades, evaluar su desempeño y adaptar sus estrategias de enseñanza según las expectativas de sus estudiantes. Un liderazgo transformacional que prioriza la comunicación efectiva puede ayudar a construir un entorno donde la información fluya libremente y se utilice de manera constructiva para mejorar la práctica educativa.

Siendo sustentada por la teoría sobre el clima laboral de Chiavenato (2004), facilita un marco útil para concebir cómo los diversos estilos de liderazgo influyen el ambiente de trabajo. Chiavenato describe el clima laboral como el efecto de las percepciones compartidas de los trabajadores sobre su entorno laboral, considerando un impacto directo en su motivación y desempeño. Según esta teoría, un liderazgo transformacional puede mejorar significativamente el clima laboral al crear un ambiente de apoyo, respeto y colaboración, lo cual es esencial para el logro de la meta organizacional y el bienestar de los empleados.

V. CONCLUSIONES

Sobre el objetivo general del estudio se comprobó la existencia de la relación significativa positiva entre el liderazgo transformacional y clima laboral en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, con un $Rho = 0,469$ y $p\text{-valor} = 0,000$ concluyendo que efectivamente el liderazgo transformacional puede motivar a los docentes, mejorar su satisfacción laboral y propiciar un entorno de trabajo más colaborativo y positivo.

Del primer objetivo específico, se corroboró la existencia de la relación entre el liderazgo transformacional y la organización en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, de manera significativa, donde se confirma una relación positiva con un Rho de $0,043$ y $p\text{-valor}$ de $0,000$ concluyendo que la influencia del liderazgo transformacional en la organización es crucial para establecer estructuras y procesos eficientes, lo que resulta en una mayor efectividad organizacional y en la consecución de los objetivos educativos, lo que permitiría sostener la contribución en el campo administrativo y de gestión.

Del segundo objetivo específico, se comprobó la existencia de una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la innovación en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, con una asociación positiva, representado con un Rho de $0,465$ y $p\text{-valor}$ de $0,000$. Concluyendo que, los líderes transformacionales inspiran a los docentes a adoptar nuevas metodologías y tecnologías, creando un entorno que valora y apoya la creatividad y la experimentación, permitiendo extender su contribución con aprendizajes de calidad en el plano académico.

Del tercer objetivo específico, se evidenció la existencia de la relación entre el liderazgo transformacional y la información en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, de manera significativa y con una positiva asociación, con un Rho de $0,284$ y $p\text{-valor}$ de $0,000$. Concluyendo que, este tipo de liderazgo promueve una comunicación abierta y efectiva, asegurando que la información necesaria fluya de manera eficiente dentro de la organización.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda implementar programas que incluyan talleres y seminarios sobre liderazgo transformacional como política educativa para el desarrollo profesional docente. Los líderes escolares deben ser capacitados en técnicas de motivación y reconocimiento para valorizar el trabajo de los docentes, originando un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Además, se deben establecer mecanismos de retroalimentación continua en el que los docentes puedan expresar sus necesidades y preocupaciones, certificando que se sientan escuchados y valorados.

Asimismo, la creación de comités de trabajo y equipos interdisciplinarios que promuevan la colaboración y la toma de decisiones participativas. Los líderes deben implementar sistemas de gestión y planificación estratégica que alinean las metas institucionales con las actividades diarias, direccionadas a los objetivos de desarrollo sostenible asegurando que todos los miembros del personal estén orientados hacia los mismos objetivos educativos. Además, se deben utilizar herramientas de evaluación y seguimiento para medir el progreso y hacer ajustes necesarios en los procesos organizacionales.

Por otro lado, proporcionar acceso a recursos y formación continua en tecnologías educativas emergentes y prácticas pedagógicas innovadoras. También es importante establecer un sistema de incentivos y reconocimiento para aquellos docentes que demuestren iniciativas creativas y mejoras en su práctica docente. La creación de espacios colaborativos, como laboratorios de innovación educativa, pueden proporcionar el intercambio de innovaciones y el desarrollo de proyectos innovadores.

Finalmente, se recomienda generar canales de comunicación claros y accesibles, como reuniones permanentes, plataformas digitales y boletines informativos. Los líderes deben fomentar una cultura de transparencia donde se comparta información relevante y se promueva el diálogo constructivo entre todos los miembros del personal. Además, es esencial implementar herramientas de gestión de la comunicación que faciliten el intercambio de información y el seguimiento de tareas, mejorando así la coordinación y colaboración dentro de la institución educativa.

REFERENCIAS

- Abanto, E., Reátegui, R., Aco, O., & Medina, C. (2021). *La economía informal en tiempos de pandemia: una crisis anunciada*. Obtenido de Revista Scientia Vol. 1 N°1: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-scientia/article/view/2022>
- Abanto, E., Reátegui, R., Aco, O., & Medina, C. (2021). *The informal economy in time of pandemic: an announced crisis*. Obtenido de Revista UCV - SCIENTIA Vol. 13 N°2, pp. 21-33: <https://doi.org/10.18050/RevUcv-Scientia.v13n2a2>
- Abregu, L. (2023). *Liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N.º 36003 de primaria del distrito de Huancavelica 2022*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio UC: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13977/8/IV_PG_MGP_TE_Abregu_Arevalo_2023.pdf
- Acero, M. (2020). *Conciencia tributaria y evasión tributaria de los propietarios de restaurantes del distrito de Mollendo año 2019*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio UC: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9032/4/IV_FCE_310_TI_Acero_Quispe_2020.pdf
- Álava N, & Quinde M. (2023). *Explanatory analysis of transformational leadership in the social entrepreneurial profile of university students*. Obtenido de Revista Formación universitaria Vol. 16 N°2, pp 1-12: <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v16n2/0718-5006-formuniv-16-02-49.pdf>
- Alcázar, P. (2020). *of transformational leadership*. Obtenido de Revista relación idealizada Vol. 5 N4, pp 1-33: http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Obtenido de Enfoques Consulting EIRL Vol1 N°1 : https://www.academia.edu/69037546/Arias_Covinos_Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion_1

- Bass, B. (1974). *The Bass handbook of leadership : theory, research, and managerial applications*. Obtenido de Free Press:
<https://archive.org/details/basshandbookofle0000bass/page/n7/mode/2up>
- Becerra, C., & Bermudez, J. (2021). *Working environment in the university library: six Colombian University Libraries*. Obtenido de Revista Investigación bibliotecológica Vol. 34 N°84, pp 1-19:
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ib/v34n84/2448-8321-ib-34-84-59.pdf>
- Briceño, K. (2023). *El liderazgo trasformacional y su relación con el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes turismo briceño Sac, 2023*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad Privada Del Norte]. Repositorio UPN:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/36562/TESIS%20-%20Kiomy%20Anabel%20Brice%c3%b1o%20Marquina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Canel, M. (2021). *Why do we need a system of Government management system based on science and innovation?* Obtenido de Revista Anales de la Academia de Ciencias de Cuba Vol. 11 N°1, pp 1-14:
<http://scielo.sld.cu/pdf/aacc/v11n1/2304-0106-aacc-11-01-e1000.pdf>
- Canel, M., & Delgado, M. (2020). *Innovation-oriented government management: context and characterization of the model*. Obtenido de Revista Universidad y Sociedad Vol. 13 N°1, pp 1-11: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n1/2218-3620-rus-13-01-6.pdf>
- Carrión et al. (2022). *Influence of COVID-19 on the work environment of health workers in Ecuador*. Obtenido de Revista Información Científica Vol. 101 N°1, pp 1-11: <http://scielo.sld.cu/pdf/ric/v101n1/1028-9933-ric-101-01-e3632.pdf>
- Castaño, A., & Arias, S. (2021). *Efecto de la responsabilidad social corporativa en la reputación de las organizaciones: una revisión sistemática*. Obtenido de Revista Universidad y Empresa Vol. 23 N°40, pp 1-25:
<http://www.scielo.org.co/pdf/unem/v23n40/2145-4558-unem-23-40-122.pdf>
- Castro, J., & Lazo, D. (2021). *Cultura tributaria y su relación con la evasión de impuestos en contribuyentes de renta de primera Categoría El Tambo-2020*.

Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio UC:
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8768/4/IV_FCE_310_TI_Castro_Lazo_2021.pdf

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Obtenido de McGraw-Hill:
<https://archive.org/details/ChiavenatoIntroduccionALaTeoriaGeneralDeLaAdministracion/page/n7/mode/2up>

Contreras, F. (2024). *Análisis del Clima Laboral en los Centros Educativos del Distrito 0808 de Lincey al Medio, Santiago: Un Enfoque Multidimensional*. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar:
<file:///C:/Users/HP/Downloads/11046-Texto%20del%20art%C3%ADculo-57012-1-10-20240517.pdf>

Delgado, C., y Gahona, O. (2022). *Impact of transformational leadership on job satisfaction and turnover intention: an educational context study*. Obtenido de Revista Información tecnológica Vol. 33 N°6, pp 1-10:
<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n6/0718-0764-infotec-33-06-11.pdf>

Díaz, E. (2021). *Liderança transformacional e equidade de gênero: o caso de estudantes de pós-graduação*. Obtenido de Revista Universidad y Empresa Vol. 22 N°39, pp 1-21: <http://www.scielo.org.co/pdf/unem/v22n39/2145-4558-unem-22-39-69.pdf>

Díaz-Muñoz, G. (2020). Metodología del estudio piloto. *Revista chilena de radiología*, 26(3), 100-104.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-93082020000300100

Downton, J. (1973). *Rebel leadership: commitment and charisma in a revolutionary process*. New York: Free Press.

EAE. (2024). *¿Que es el liderazgo transformacional y como desarrollarlo dentro de tu empresa?* Obtenido de EAE Business school Vol.1 N°1:
<https://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Guia-de-liderazgo-transformacional.pdf>

- Félix, M. (2020). *Liderazgo transformacional y clima laboral en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Callao, 2020*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49082/F%c3%a9lix_MF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gamez, D., & Toscano, J. (2023). *Importancia del Liderazgo Transformacional en la Cultura y Resultados Organizacionales: Una Revisión Sistemática*. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar Vol.7 N°6: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.8748
- García-Rivera, B.,R., Mendoza, I., A., & Olguin, J.,E., (2022). *Transformational Leadership and Professional Burnout in Hospital Staff*. Obtenido de Revista Investigación administrativa Vol. 51 N°129, pp 1-15: <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v51n129/2448-7678-ia-51-129-00008.pdf>
- García, M. (2020). *Propuesta de instrumentos para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes de II ciclo de arquitectura de una universidad privada de Lima*. Obtenido de [Tesis de postgrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/efb305b3-78f6-4d6e-ab1c-e3d11d085620/content>
- García, J., & Cerdas, V. (2020). *Leadership styles in Heredia's educational institutions: a comparative study among management and teaching staff*. Obtenido de Revista Innovaciones Educativas Vol. 22 N°33, pp 1-16: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rie/v22n33/2215-4132-rie-22-33-15.pdf>
- Hernández et al. (1997). *Metodología de la investigación*. McGRAW – HILL. Vol.1 N°1: <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Hernández, E., & et al. (2023). *Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral docente*. Obtenido de Rilco: [file:///C:/Users/HP/Downloads/Influencia del liderazgo transformacional en el cl.pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Influencia%20del%20liderazgo%20transformacional%20en%20el%20cl.pdf)

- Jaramillo, D., Rojas, W., Acero, L. y Menacho, A. (2021). *Transformational leadership in interpersonal relationships and collaborative work of managers*. Obtenido de Revista de Investigación en Ciencias de la Educación Vol. 5 N°20, pp 1-11: <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v5n20/2616-7964-hrce-5-20-340.pdf>
- Londoño, C. (2022). *Leadership styles in the Ecuadorian public media*. Obtenido de Revista de Comunicación Vol. 21 N°1, pp 1-22: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcudep/v21n1/2227-1465-rcudep-21-01-251.pdf>
- Mateos, C., & López, P. (2022). *A phone app as an enhancer of students' motivation in a gamification experience in a university context*. Obtenido de Revista de Educación Vol. 17 N°1, pp 1-12: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/alteridad/v17n1/1390-325X-alt-17-01-00064.pdf>
- Ministerio del Ambiente. (2016). *Objetivos de Desarrollo Sostenible e Indicadores* (2016-09081). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/300587/d155159_opt.pdf?v=1553193286
- Moya, F., & Taboada, A. (2024). *Liderazgo transformacional y clima organizacional de los colaboradores de áreas resolutivas en una entidad estatal en pandemia, 2022*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio De Loyola]. Repositorio USIL: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/eb991393-8b0c-4f11-a5b9-982c0df9656a/content>
- Murillo, R. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad del Rosario]. Repositorio UR: <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/3fd087b4-27cc-42da-8d93-b88dd6290f4f/content>
- Ninacuri, G. (2023). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios/as del sector público*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad Técnica De Ambato]. Repositorio UTA: <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/bitstream/123456789/40893/3/6.%20TRAB>

[AJO%20DE%20TITULACI%c3%93N%20-%20NINACURI%20MOYA%20GABRIELA%20PILAR.pdf](#)

Noriega et al. (2021). *Importancia del contexto social en la investigacion* . Obtenido de Revista Científica del SEP Vol. 4, pp. 77-84: <https://revistasep.usac.edu.gt/index.php/RevistaSEP/article/download/77/109/409>

OIT. (2021). *Trabajo infantil estimaciones mundiales 2020 ,tendencias y el camino a seguir* .

Oviedo, A. (2022). *La influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad Tecnica de ambato]. Repositorio UTA: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35350/1/144%20GTH.pdf>

Palacios et al. (2021). *Educational innovation in the development of relevant learning: a systematic literature review*. Obtenido de Revista Universidad y Sociedad Vol. 13 N°5, pp 1-12: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n5/2218-3620-rus-13-05-134.pdf>

Pazmay, S., & Lima, D. (2020). *Labor Climate in Ecuadorian Companies Manufacturers of Bodyworks: Case CANFAC*. Obtenido de Revista Podium Vol. 1 N°37, pp 1-12: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n37/2588-0969-podium-37-15.pdf>

Peña, T. (2022). *Stages of the Analysis of the Documentary Information*. Obtenido de Revista Interamericana de Bibliotecología Vol. 45 N°3, pp 1-7: <http://www.scielo.org.co/pdf/rib/v45n3/2538-9866-rib-45-03-e4.pdf>

Petrone, P. (2021). *Principles of the effective communication in a healthcare organization*. Obtenido de Revista Colombiana de Cirugía Vol. 36 N°2, pp 1-12: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcci/v36n2/2619-6107-rcci-36-02-188.pdf>

Ponce, F. (2022). *VIOLENCE IN MY PARTNER RELATIONSHIP. VISUALIZING PATHWAYS BETWEEN INDIVIDUAL AND COUPLE THERAPY*. Obtenido de Revista Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología

UCBSP Vol. 30 N°1, pp 1-21: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v20n1/2077-2161-rap-20-01-176.pdf>

Poveda, D., & Cifuentes, J. (2020). *Incorporation of information and communication technologies (ICT) during the learning process in higher education*. Obtenido de Revista Formación universitaria Vol. 13 N°6, pp 1-10: <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v13n6/0718-5006-formuniv-13-06-95.pdf>

Ramírez et al. (2022). *Productivity, aspects that benefit the organization. Systematic review of scientific production*. Obtenido de Revista Trascender, contabilidad y gestión Vol. 7 N°20, pp 1-20: <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-189.pdf>

Ruesta, S. (2024). *Liderazgo trasformacional en el clima organizacional de una entidad financiera de la molina, 2023*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio De Loyola]. Repositorio USIL: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/30772b41-f0d1-4f2c-841b-4aa3a3675cc6/content>

Salazar, C., & Del Catillo, S. (2018). *Fundamentos basicos de estadistica*. Obtenido de <https://pubhtml5.com/skfd/tkbj/basic/>

Sánchez, F. (2019). *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos*. Obtenido de Revista digital de investigacion de docencia universitaria Vol. 13 N°1: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008

Schneider, B. (1975). Organizational Climates: An essay. *Personnel Psychology*. Vol 28, N° 4. John Wiley & Sons, pp 447-479.

Silva, C. (2013). *Clima laboral en un organismo publico*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cuyo]. Repositorio UNC: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf

Siurana , J. (2010). *Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural*. Obtenido de Revista Veritas Vol.1 N° 22 pp 121-157:

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006

Tantaléan, O., Tasayco, A., Delgado, R. y Marujo, M. (2022). *Transformational Managerial Leadership and Collaborative Teacher Work in a Public Educational Institution in Peru*. Obtenido de Revista de Investigación en Ciencias de la Educación Vol. 6 N°25, pp 1-14: <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v6n25/a28-1649-1662.pdf>

Tortolero et al. (2022). *Predominant Leadership Traits in Students of the Universidad Juárez del Estado de Durango*. Obtenido de Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo Vol. 13 N°25, pp 1-19: <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v13n25/2007-7467-ride-13-25-e014.pdf>

UNESCO. (2020). *América Latina y el Caribe Inclusión y educación: Todos y todas sin excepción*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura : <https://gem-report-2020.unesco.org/es/america-latina-y-el-caribe/>

UTEM. (2018). *Uso de listas de cotejo como instrumento de observacion* . Obtenido de Universidad Tecnológica Metropolitana: https://vrac.udem.cl/wp-content/uploads/2018/10/manua.Lista_Cotejo-1.pdf

Valdiviezo, S. (2019). *Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar- Ecuador, 2018*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].Repositorio UNMSM:

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/5fe9430b-ed0a-4e9a-a61aeab847c785a6>

Vásquez, H., & Barbarán, H. P. (2021). Una mirada al actual estado de las actitudes hacia el desarrollo sociocultural de los profesionales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Vol.5 N°1, pp 294-310: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.226

Villacis, A., & Ferrin, A. (2022). *El liderazgo institucional y su incidencia en el clima laboral para la formación de la interdisciplinariedad en el colegio Vicente*

Rocafuerte. Obtenido de Digital Publisher Vol.7 N° 1 pp 244-257:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8292501.pdf>

Zurita-Cruz, J., Márquez-González, H., Miranda-Navales, G., & Villasís-Keever, Miguel. (2018). Estudios experimentales: diseños de investigación para la evaluación de intervenciones en la clínica. *Revista alergia México*, 65(2), 178-186. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i2.376>

Anexos

| ANEXO 1: TABLA DE CONSISTENCIA DE VARIABLES Liderazgo transformacional y clima laboral en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023. | | | | | | |
|--|--|---|--|-----------------------------------|------------------|--|
| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | |
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis general | Variable(X): Liderazgo transformacional | | | |
| ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023? | Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023. | El liderazgo transformacional tiene una relación significativa con el clima laboral en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023. | Dimensiones | Indicadores: | Ítems | Escala y valores |
| | | | Relación idealizada | Buenos modales profesionales | 1-4 | 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo |
| | | | | Inspira confianza. | | |
| Consideración individualizada y estimulación intelectual | Inspira confianza. | 5-10 | | | | |
| Problemas específicos: | Objetivos específicos: | Hipótesis específicas: | Motivación por inspiración y por contingencia | Motivador e inspiran confianza. | 11-15 | |
| 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la organización en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala ,2023? | 1. Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la organización en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala ,2023. | 1. El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la organización en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023. | Variable(Y): Clima laboral | | | |
| 2. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la innovación en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala ,2023? | 2. Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la innovación en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala ,2023. | 2. El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la innovación en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023. | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores |
| | | | Organización | Nivel organizativo de la entidad. | 1-4 | 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo |
| | | | | Innovación | Entidad dinámica | |
| Información | -Imagen positiva en el mercado | 11-15 | | | | |
| | Nivel de información que existe. | | -La información es disponible. | | | |

Anexo 1: Tabla: de Operacionalización de Variables

| Variables de estudios | Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|----------------------------|--|---|--|--|---|
| Liderazgo transformacional | El liderazgo transformacional implica dirigir de manera que se inspire y motive a los miembros del equipo a superar expectativas, comunicando una visión clara, promoviendo el cambio y apoyando el desarrollo personal y profesional. Los líderes transformacionales suelen ser carismáticos, visionarios y capaces de generar un fuerte compromiso y lealtad entre quienes los siguen (EAE, 2024). | Para medir la variable liderazgo transformacional se utilizara la teoría del aprendizaje social de Bandura (1974), se exploran las siguientes dimensiones: Relación idealizada, que se refiere a la relación entre líder y seguidores, caracterizada por un alto nivel de respeto, admiración y confianza mutua; Consideración individualizada y estimación intelectual, que implica que el líder trata a cada miembro del equipo de manera única, considerando sus necesidades, intereses y habilidades individuales; y Motivación por inspiración y contingencia, donde el líder motiva a los seguidores a través de una visión inspiradora y un sentido de propósito compartido. | D1: Relación idealizada | Buenos modales profesionales Inspira confianza. | 1. Totalmente en desacuerdo |
| | | | D2: Consideración individualizada y estimulación intelectual | Inspira confianza. | 2. En desacuerdo |
| | | | D3: Motivación por inspiración y por contingencia | Motivador e inspiran confianza. | 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo |
| Clima laboral | El ambiente laboral comprende el conjunto de emociones y percepciones que se experimentan en el entorno de trabajo, considerando elementos como la cultura empresarial, las relaciones entre compañeros, el estilo de liderazgo, las normativas internas y las características físicas del lugar de trabajo (Silva, 2013). | Se utilizará la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) como instrumento para medir la variable clima laboral en las dimensiones; Organización, que se refiere a la capacidad de coordinar y dirigir eficientemente los recursos hacia metas comunes; Innovación, implicando fomentar la creatividad y el pensamiento innovador dentro del equipo; y Información, relacionada con la capacidad de compartir conocimientos y comunicarse de manera efectiva dentro de la organización. | D1: Organización | Nivel organizativo de la entidad. | 1. Totalmente en desacuerdo |
| | | | D2: Innovación | Entidad dinámica -Imagen positiva en el mercado | 2. En desacuerdo |
| | | | D3: Información | Nivel de información que existe. -La información es disponible. | 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo |

ANEXO 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado (a), la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la comunicación interna en la escuela. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con una **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. Agradecemos de antemano su colaboración.

Escala de Likert:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Medianamente de acuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Liderazgo transformacional

| N° | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| Relación idealizada | | | | | | |
| 1 | En la escuela, los docentes son vistos con respeto. | | | | | |
| 2 | Los directivos de la escuela son modelos o ejemplos de confianza. | | | | | |
| 3 | Se puede contar con los directivos de la escuela para solucionar problemas. | | | | | |
| 4 | Los directivos de la escuela demuestran altos estándares éticos y morales. | | | | | |
| Consideración individualizada y estimulación intelectual | | | | | | |
| 5 | Los directivos de la escuela ponen especial atención en las necesidades y diferencias de los docentes. | | | | | |
| 6 | Los directivos escuchan y prestan atención a los docentes. | | | | | |
| 7 | Los directivos interactúan de manera personalizada con cada docente. | | | | | |
| 8 | Los directivos de la escuela estimulan y fomentan las innovaciones, planes o proyectos novedosos. | | | | | |
| 9 | Los directivos dan la bienvenida a nuevas ideas, respetando las propuestas de los demás. | | | | | |
| 10 | Para usted los directivos no tienen miedo a errores. | | | | | |

| Motivación por inspiración y por contingencia | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 11 | Los comportamientos de los directivos motivan e inspiran seguidores. | | | | | |
| 12 | Los directivos de la escuela promueven el trabajo en equipo. | | | | | |
| 13 | Los directivos de la escuela demuestran entusiasmo y optimismo. | | | | | |
| 14 | Cree usted que los directivos de la escuela presentan una visión positiva de futuro. | | | | | |
| 15 | Para usted los docentes facilitan la participación en la toma de decisiones. | | | | | |

Gracias por su valiosa colaboración

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Estimado (a), la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la comunicación interna en la escuela. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con una **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. Agradecemos de antemano su colaboración.

Escala de Likert:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Medianamente de acuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Clima Laboral

| N° | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Organización | | | | | | |
| 1 | En la escuela, los docentes están organizados. | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|--|--|
| 2 | En la escuela se tiene claridad en las funciones que tienen los docentes. | | | | | |
| 3 | En la escuela los docentes tienen planificado el trabajo por realizar. | | | | | |
| 4 | En la escuela se cuenta con la disponibilidad de los medios para que los docentes realicen sus trabajos. | | | | | |
| Innovación | | | | | | |
| 5 | Cada docente se considera factor clave para el éxito de la escuela. | | | | | |
| 6 | Los docentes participan en la definición de los objetivos institucionales y realizan acciones para lograrlo. | | | | | |
| 7 | Los docentes se adaptan rápidamente al trabajo en equipo. | | | | | |
| 8 | Los docentes sienten que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante | | | | | |
| 9 | Los docentes irradian optimismo en los trabajos que realiza en la escuela. | | | | | |
| 10 | Considera que los docentes se encuentran poco comprometidos con su trabajo para innovar. | | | | | |
| Información | | | | | | |
| 11 | En la escuela los docentes comunican las actividades con transparencia. | | | | | |
| 12 | En la escuela los directivos administran la información adecuadamente. | | | | | |
| 13 | En la escuela los docentes mantienen la información clara en cada jornada. | | | | | |
| 14 | En la escuela los docentes mantienen la información al alcance y disponible para todos y todas. | | | | | |
| 15 | Los docentes se encuentran cómodos por la información brindada por los directivos. | | | | | |

Gracias por su valiosa colaboración

Anexo 3. Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Liderazgo transformacional y clima laboral en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023.**

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios | Detalle | Calificación |
|------------------|--|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Claridad | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Coherencia | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Relevancia | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Liderazgo transformacional

Definición de la variable/categoría: Para medir la variable liderazgo transformacional se utilizara la teoría del aprendizaje social de Bandura (1974), se exploran las siguientes dimensiones: Relación idealizada, que se refiere a la relación entre líder y seguidores, caracterizada por un alto nivel de respeto, admiración y confianza mutua; Consideración individualizada y estimación intelectual, que implica que el líder trata a cada miembro del equipo de manera única, considerando sus necesidades, intereses y habilidades individuales; y Motivación por inspiración y contingencia, donde el líder motiva a los seguidores a través de una visión inspiradora y un sentido de propósito compartido

| Dimensión | Indicador | ítem | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|--|--------------------------------|--|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| | | | | | | | |
| Relación idealizada | Buenos modales profesionales | En la escuela, los docentes son vistos con respeto. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Los directivos de la escuela son modelos o ejemplos de confianza. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Se puede contar con los directivos de la escuela para solucionar problemas. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Inspira confianza. | Los directivos de la escuela demuestran altos estándares éticos y morales. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Consideración individualizada y estimulación intelectual | Inspira confianza. | Los directivos de la escuela ponen especial atención en las necesidades y diferencias de los docentes. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Los directivos escuchan y prestan atención a los docentes. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Los directivos interactúan de manera personalizada con cada docente. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Los directivos de la escuela estimulan y fomentan las innovaciones, planes o proyectos novedosos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Los directivos dan la bienvenida a nuevas ideas, respetando las propuestas de los demás. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Para usted los directivos no tienen miedo a errores. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Motivación por inspiración y por contingencia | Motivador e Inspira confianza. | Los comportamientos de los directivos motivan e inspiran seguidores | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Los directivos de la escuela promueven el trabajo en equipo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Los directivos de la escuela demuestran entusiasmo y optimismo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|---|--|
| | | Cree usted que los directivos de la escuela presentan una visión positiva de futuro. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Para usted los docentes facilitan la participación en la toma de decisiones | 1 | 1 | 1 | 1 | |

Matriz de validación del cuestionario de la variable Clima Laboral

Definición de la variable/categoría: Se utilizará la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) como instrumento para medir la variable clima laboral en las dimensiones; Organización, que se refiere a la capacidad de coordinar y dirigir eficientemente los recursos hacia metas comunes; Innovación, implicando fomentar la creatividad y el pensamiento innovador dentro del equipo; e información, relacionada con la capacidad de compartir conocimientos y comunicarse de manera efectiva dentro de la organización.

| Dimensión | Indicador | Ítem | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|--------------|-----------------------------------|--|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Organización | Nivel organizativo de la entidad. | En la escuela, los docentes están organizados. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | En la escuela se tiene claridad en las funciones que tienen los docentes. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | En la escuela los docentes tienen planificado el trabajo por realizar. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | En la escuela se cuenta con la disponibilidad de los medios para que los docentes realicen sus trabajos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Innovación | Entidad dinámica | Cada docente se considera factor clave para el éxito de la escuela. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Los docentes participan en la definición de los objetivos institucionales y | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|-------------|----------------------------------|---|---|---|---|---|--|
| | | realizan acciones para lograrlo. | | | | | |
| | | Los docentes se adaptan rápidamente al trabajo en equipo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Los docentes sienten que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Imagen positiva en el mercado | Los docentes irradian optimismo en los trabajos que realiza en la escuela. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Considera que los docentes se encuentran poco comprometidos con su trabajo para innovar. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Información | Nivel de información que existe. | En la escuela los docentes comunican las actividades con transparencia. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | En la escuela los directivos administran la información adecuadamente. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | En la escuela los docentes mantienen la información clara en cada jornada. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | La información es disponible. | En la escuela los docentes mantienen la información al alcance y disponible para todos y todas. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Los docentes se encuentran cómodos por la información brindada por los directivos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |

Ficha de validación de juicio de expertos

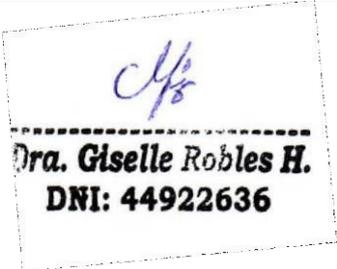
| | |
|--------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario |
| Objetivo del instrumento | Generar resultados consistentes y coherentes de validez y confiabilidad a partir del cuestionario midiendo las variables sobre la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en los |

| | |
|---------------------------------|--|
| | docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023. |
| Nombres y apellidos del experto | ELI GUSTAVO MATEO RAMOS |
| Documento de identidad | 43361630 |
| Años de experiencia en el área | 10 |
| Máximo Grado Académico | DOCTOR |
| Nacionalidad | PERUANO |
| Institución | UNIVERSIDAD DE CAÑETE- 21015 |
| Cargo | DOCENTE |
| Número telefónico | 992804146 |
| Firma |  <p>Dr. Eli Gustavo Mateo Ramos DNI: 43361630 https://orcid.org/0000-0002-3672-6773 Asesor en investigación cuantitativa y cualitativa</p> |
| Fecha | 19/06/2024 |

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario |
| Objetivo del instrumento | Generar resultados consistentes y coherentes de validez y confiabilidad a partir del cuestionario midiendo las variables sobre la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023. |
| Nombres y apellidos del experto | Cindy Victoria Gejaño Ramos |

| | |
|--------------------------------|--|
| Documento de identidad | 41003320 |
| Años de experiencia en el área | 08 |
| Máximo Grado Académico | DOCTORA |
| Nacionalidad | PERUANA |
| Institución | UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA |
| Cargo | DOCENTE |
| Número telefónico | 999021640 |
| Firma |  <p>Dra. Cindy Victoria Gejaño Ramos DNI: 41003320 https://orcid.org/0000-0001-6233-3626 Asesora en investigación cuantitativa y cualitativa</p> |
| Fecha | 18/06/2024 |

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario |
| Objetivo del instrumento | Generar resultados consistentes y coherentes de validez y confiabilidad a partir del cuestionario midiendo las variables sobre la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023. |
| Nombres y apellidos del experto | Dra. Robles Huanhuayo, Mariadela Giselle |
| Documento de identidad | 44922636 |
| Años de experiencia en el área | 8 años |

| | |
|------------------------|--|
| Máximo Grado Académico | DOCTORA EN EDUCACIÓN |
| Nacionalidad | PERUANA |
| Institución | I.E. 2022 PAVP |
| Cargo | DOCENTE |
| Número telefónico | 947222898 |
| Firma |  <p>Dra. Giselle Robles H. DNI: 44922636</p> |
| Fecha | 19/06/2024 |

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

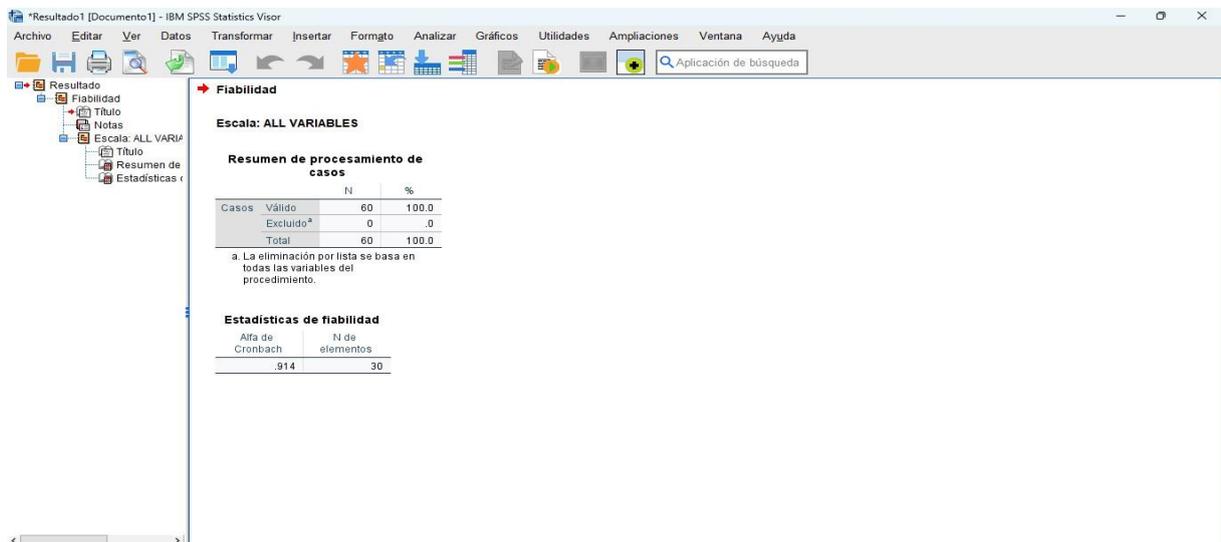
Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----------|--------------|
| Casos | Válido | 60 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | .0 |
| | Total | 60 | 100.0 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .914 | 30 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.



The screenshot shows the SPSS Statistics Visor interface. The main window displays the following content:

- Fiabilidad**
- Escala: ALL VARIABLES**
- Resumen de procesamiento de casos**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----------|--------------|
| Casos | Válido | 60 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | .0 |
| | Total | 60 | 100.0 |
- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.
- Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .914 | 30 |

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV



DECLARACIÓN JURADA: CONSENTIMIENTO INFORMADO

| | |
|----------------------|---|
| Apellidos y nombres | Rivera Tadeo de Huasacca Elizabeth del Carmen |
| DNI | 15443482 |
| Código de estudiante | 7003065086 |
| Campus | Ate Vitarte |
| Programa | Post Grado Maestría de Gestión Pública |
| Modalidad | Pos Presencial |
| Grupo | B-I |
| Docente asesor | Dr. Juan Godoy Caso |

Declaro que la encuesta que utilizaré para el desarrollo de mi trabajo de investigación titulado **Liderazgo transformacional y clima laboral en los docentes de una escuela pública del distrito de Mala, 2023** es aplicado a los encuestados de manera anónima, por tanto, no requiero tener el consentimiento informado de los participantes de la encuesta, en vista que tampoco se mencionará el nombre de la institución que proceden. Asumo la responsabilidad de la veracidad de lo expuesto.

Lima, 06 de junio del año 2024

Firma:

DNI: 15443482



Huella digital