



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de una  
institución educativa, Cotabambas, 2024.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Educación

**AUTOR:**

Lima Lucas, Jose Antonio (orcid.org/0009-0004-5927-4572)

**ASESORES:**

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

Mg. Rojas Espinoza, Anabel (orcid.org/0000-0002-0399-9716)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

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

Yo, LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de una institución educativa, Cotabambas, 2024.", cuyo autor es LIMA LUCAS JOSE ANTONIO, 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, 04 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO <b>DNI:</b> 09754852 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2064-3201	Firmado electrónicamente por: ALOPEZKI el 05-08- 2024 22:33:11

Código documento Trilce: TRI - 0847917



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, LIMA LUCAS JOSE ANTONIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de una institución educativa, Cotabambas, 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
JOSE ANTONIO LIMA LUCAS <b>DNI:</b> 23949270 <b>ORCID:</b> 0009-0004-5927-4572	Firmado electrónicamente por: JLIMAL el 04-08-2024 13:39:29

Código documento Trilce: TRI - 0847918

## **Dedicatoria**

La dedico en primer lugar a mi querida esposa Herminia, quien fue mi inspiración y el motor para seguir con mi formación académica de Maestría en Educación.

A mi amada madre Elena, gracias a ella por su infinito amor, por su sacrificio y constante motivación y apoyo, por inculcarme nobles valores y otorgar lo mejor de mi sin esperar nada a cambio.

A mis hijos Karina, Marco, Yuly Natali y Flor de María por su apoyo incondicional, estar siempre conmigo en los malos y buenos momentos.

## **Agradecimiento**

No tengo palabras para expresar mi amor y mi gratitud por mi esposa Herminia, por su fe, su generosidad y su incansable ayuda en todo momento, gracias a ella he llegado a culminar un peldaño más de mi vida.

A mi ángel del cielo, querido papá Lorenzo, sé que de donde estás, siempre te encuentras velando por nosotros, tu familia.

A mis hijos Karina, Marco, Yuly Nátali y Flor de María por haberme ayudado a lo largo de todo mi estudio de maestría y enseñarme que la familia unida es capaz de luchar contra todas las adversidades

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de originalidad del Asesor	ii
Declaratoria de Autenticidad del Autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	9
III. RESULTADOS	13
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	34

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable dependiente	34
Tabla 2. Matriz de consistencia metodológica	36
Tabla 3. Escala de Likert	38
Tabla 4 : Resumen la población total del estudio	38
Tabla 5 Validación de instrumentos por juicio de expertos	38
Tabla 6 Confiabilidad del Alfa de Cronbach	39
Tabla 7 De la Variable 1 resumen de procesamiento de casos de la variable El liderazgo transformacional	13
Tabla 8 De la Variable 2 Frecuencia y porcentaje de la variable 2 el Clima organizacional en los docentes.	14
Tabla 9 Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk.	15
Tabla 10 Tabla cruzada entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional	16
Tabla 11 Tabla cruzada para identificar los componentes del liderazgo transformacional presentes en los directivos	17
Tabla 12 Analizar la relación entre el liderazgo transformacional ejercido por los directivos y el clima organizacional percibido por los docentes	19

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los docentes en una institución educativa en Cotabambas, en 2024. Básica de tipo correlacional, utilizando deducciones hipotéticas, diseños no experimentales y un método cuantitativo. La población consistió en 60 docentes. Se utilizó una encuesta con dos cuestionarios, evaluando la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach, de 0.8566, indicando buena consistencia interna.

Las tablas cruzadas obtenidas permitieron identificar los componentes del liderazgo transformacional presentes en los directivos y analizar su relación con el clima organizacional percibido por los docentes. Los resultados muestran que la influencia idealizada y la consideración individualizada son componentes clave que correlacionan positivamente con un clima organizacional favorable. Sin embargo, la percepción de la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional varía, indicando la presencia de otros factores que también influyen en esta relación, como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la colaboración entre el personal.

En conclusión, fortalecer el liderazgo transformacional y abordar otros factores contextuales es crucial para mejorar el clima organizacional en la institución educativa.

Palabras clave: liderazgo transformacional, clima institucional, institución educativa.

## **Abstract**

The study aimed to determine the relationship between transformational leadership and the organizational climate of teachers in an educational institution in Cotabambas in 2024. This basic correlational research utilized hypothetical deductions, non-experimental designs, and a quantitative method. The population consisted of 60 teachers. A survey with two questionnaires was used, evaluating reliability through Cronbach's alpha of 0.8566, indicating good internal consistency.

The cross-tabulations obtained allowed the identification of the components of transformational leadership present in the directors and the analysis of their relationship with the organizational climate perceived by the teachers. The results show that idealized influence and individualized consideration are key components that positively correlate with a favorable organizational climate. However, the perception of the relationship between transformational leadership and the organizational climate varies, indicating the presence of other factors that also influence this relationship, such as effective communication, conflict resolution, and staff collaboration.

In conclusion, strengthening transformational leadership and addressing other contextual factors is crucial to improving the organizational climate in the educational institution.

**Keywords:** transformational leadership, organizational climate, educational institution.

## I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas enfrentan desafíos continuos que requieren una gestión óptima por parte de sus líderes y educadores. El rol de la educación es vital en los estudiantes para su formación integral, con un énfasis en la mejora del clima institucional, que es crucial para alcanzar los objetivos educativos (Cervera, 2021). Esto implica planificación, organización, ejecución y evaluación efectiva del proceso educativo. Es esencial que tanto directivos como docentes demuestren competencias, capacidades y habilidades en liderazgo transformacional y gestión del clima organizacional, respaldados por una formación continua en estas áreas.

A nivel global, numerosos países lidian con desafíos educativos, aunque algunos, como Finlandia y Singapur, sobresalen por su enfoque altamente efectivo en el proceso de aprendizaje. Este éxito se atribuye principalmente a la adopción de un liderazgo transformacional por parte de todos los actores involucrados, en sus entidades académicas educativas. Además, estos países suelen destinar un presupuesto considerable a la educación, lo que respalda y fortalece estas prácticas educativas eficaces. Este enfoque holístico hacia la educación beneficia al desarrollo socioeconómico y cultural de estas naciones, sirviendo como ejemplo para otros países que buscan mejorar su sistema educativo. Mayuri (2022),

Por otro lado, UNESCO (2017) indica que países como México, Brasil y Guatemala se encuentran confrontando obstáculos significativos a causa de la ausencia de un liderazgo transformador dentro de las direcciones y el profesorado de las escuelas públicas. Esta carencia repercute de forma adversa en la calidad educativa y en el ambiente laboral en estas instituciones educativas. Es esencial abordar estas deficiencias y promover la capacitación de líderes y educadores para que puedan desempeñar un papel más efectivo en la mejora continua de la educación. Además, es necesario el compromiso de las autoridades educativas para implementar políticas que fomenten un liderazgo más efectivo y una cultura organizacional positiva en las escuelas públicas.

Agregando a lo mencionado en cuanto a la situación específica en Indonesia, Cervera (2021) observa que el bajo rendimiento de algunas escuelas se debe a la falta de competencias óptimas por parte de los docentes, quienes carecen de una formación adecuada. Esto repercute en su capacidad para llevar a cabo actividades pedagógicas y administrativas de manera efectiva. Además, los directivos sin formación en gestión

estratégica y liderazgo transformacional no pueden contribuir a mejorar la calidad educativa y las prácticas escolares.

En la perspectiva nacional, Quispe et al. (2023) señalan que el sistema educativo enfrenta desafíos similares a nivel nacional debido a una serie de reformas educativas que han provocado problemas estructurales. La carencia de conocimientos y preparación en estas áreas por parte de los directivos y docentes dificulta una gestión efectiva en pro del bienestar de los estudiantes. En consecuencia, resulta imperativo implementar programas de formación y capacitación especializados; como gestionar el clima organizacional y el liderazgo escolar para mejorar de manera sistemática la gestión en las escuelas.

Finalmente, a nivel local, en las entidades educativas de la UGEL Cotabambas Apurímac, se evidencia una falta de formación en liderazgo transformacional entre los docentes. Los directivos y educadores tienden a seguir prácticas de gestión tradicionales y autoritarias, lo que genera conflictos dentro de la comunidad educativa. Además, la falta de comprensión de las funciones relacionadas con el clima organizacional perjudica la eficacia de la organización educativa.

De lo antes mencionado se propuso el problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de una Institución Educativa, Cotabambas, 2024? ?, problemas específicos :(i). ¿En qué medida influye la influencia idealizada del liderazgo transformacional en el clima organizacional de los docentes de una Institución Educativa, Cotabambas, 2024?? (ii) ¿Cómo afecta la consideración individualizada del liderazgo transformacional al clima organizacional de los docentes de una Institución Educativa en Cotabambas, 2024? La justificación, desde una perspectiva teórica, el estudio se enmarca en la teoría del liderazgo transformacional, que ha demostrado su efectividad en diversos contextos organizacionales. Burns (1978) y Bass (1985) inicialmente desarrollaron esta teoría, destacando la importancia de la visión compartida y la promoción de la innovación. Avolio y Bass (2004) ampliaron esta teoría al identificar los componentes clave del liderazgo transformacional: idealizado, inspirador, intelectual e individualizado. Este enfoque proporciona un marco sólido para entender cómo el liderazgo impacta en el ambiente laboral y en los logros educativos.

De igual manera, desde una perspectiva práctica, la investigación tiene implicaciones significativas para la administración educativa y el crecimiento profesional de los docentes. Schneider y Reichers (1983) y Parker et al. (2003) han demostrado que el clima organizacional influye directamente en el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados. Comprender el impacto del liderazgo transformacional en el contexto educativo puede ayudar a los líderes escolares a mejorar las condiciones laborales de los educadores, fortaleciendo las habilidades de liderazgo y fomentando un clima organizacional positivo.

El liderazgo transformacional se define como un estilo de liderazgo centrado en inspirar y motivar a los seguidores para alcanzar metas compartidas, fomentando la innovación, el cambio y el desarrollo tanto personal como profesional (Burns, 1978; Bass, 1985; Avolio y Bass, 2004; Northouse, 2018). Este enfoque se caracteriza por líderes que alientan a sus seguidores a priorizar el bienestar del equipo u organización sobre sus propios intereses, destacando la importancia de la visión, la inspiración, la motivación y el empoderamiento de los miembros del equipo para lograr un cambio positivo y sostenido.

Asimismo, se propuso como objetivo general: Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en docentes de una Institución Educativa, Cotabambas, 2024. Objetivos Específicos: (i) Identificar los componentes del liderazgo transformacional presentes en los directivos de la Institución Educativa de Cotabambas, Apurímac, 2024. (ii) Analizar la relación entre el liderazgo transformacional ejercido por los directivos y clima organizacional percibido por los docentes en la institución educativa de Cotabambas, 2024.

Hipótesis general: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en la institución educativa, Cotabambas, 2024. Hipótesis Específicas: (i) El estilo de liderazgo inspirador de los directivos no está asociado significativamente con la percepción del clima organizacional por parte de los docentes en la Institución Educativa de Cotabambas, 2024. (ii) No se encuentra una correlación significativa entre el liderazgo basado en la consideración individualizada de los directivos y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa de Cotabambas, 2024.

"El liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa, Cotabambas, 2024. Es como el viento que impulsa el barco del clima organizacional hacia nuevos horizontes. Cuando los líderes inspiran, motivan y guían con visión y pasión, el ambiente en la escuela se transforma, generando un flujo de energía positiva que eleva el compromiso, la colaboración y el desempeño de todo el equipo docente. En este viaje, cada gesto de liderazgo es una brújula que orienta el rumbo hacia una cultura escolar enriquecedora, donde el aprendizaje y el crecimiento se vuelven la brújula hacia la excelencia educativa."

En cuanto a los estudios previos en el ámbito internacional, Adams y Velarde (2020) llevaron a cabo una investigación centrada en el impacto del liderazgo transformacional en las actividades educativas. Utilizaron un enfoque metodológico que analizó el liderazgo transformacional y su influencia en aspectos culturales y educativos. Los resultados del estudio demostraron que el liderazgo transformacional promovió actividades educativas efectivas dentro de un marco de confianza y autonomía (Adams y Velarde, 2020) En conclusión, Adams y Velarde (2020) afirmaron que el liderazgo transformacional es crucial para la eficacia y pertinencia de las actividades educativas.

Para, Thomas et al. (2020) llevaron a cabo un estudio sobre el impacto del liderazgo escolar transformacional en el desempeño de los profesores. Utilizaron una metodología que investigó la falta de compromiso emocional entre directores y maestros, y su relación con el liderazgo transformacional. Los resultados del estudio mostraron que el 60% de los profesores reportaron falta de motivación y compromiso debido a la carencia de liderazgo transformacional (Thomas et al., 2020). En conclusión, Thomas et al. (2020) destacaron la importancia del liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional y el proceso educativo.

También, Dinibutun et al. (2020) realizaron un estudio para destacar la importancia del entorno laboral en el desarrollo institucional. Utilizaron una metodología que incluyó una muestra de 120 docentes para estudiar las condiciones emocionales y laborales. Según los resultados del estudio, el 45% del personal docente experimentaba desmotivación emocional a pesar de condiciones equitativas (Dinibutun et al., 2020). En conclusión, Dinibutun et al. (2020) subrayaron que un entorno laboral positivo influye positivamente en el avance institucional.

Asimismo, Tolentino Sánchez (2023) condujo un estudio con el propósito de examinar las disparidades en el liderazgo transformacional entre docentes y estudiantes. Utilizando una metodología descriptiva y comparativa, el estudio incluyó a 68 docentes y 151 estudiantes. Según los resultados, se encontró que el 59% de los docentes y el 59.54% de los estudiantes mostraron un nivel medio de liderazgo transformacional (Tolentino Sánchez, 2023). En conclusión, el estudio sugiere una percepción diferenciada del liderazgo entre docentes y estudiantes, influenciada por variables como el género y la experiencia laboral.

Finalmente, Aragón et al. (2022) llevaron a cabo un estudio con el propósito de identificar el impacto del liderazgo en el progreso institucional. Emplearon un enfoque positivista con análisis cuantitativo a través de encuestas Likert. Según sus resultados, obtuvieron un coeficiente de correlación de 1.0, indicando una correlación positiva y significativa entre el liderazgo y la gestión docente (Aragón et al., 2022). En conclusión, los autores afirmaron que el liderazgo es crucial para alinear metas institucionales y expectativas del equipo, lo que impacta positivamente en la gestión del desempeño docente.

Respecto a los estudios en el ámbito nacional, en un estudio cuantitativo y correlacional no experimental, se exploró la conexión entre el liderazgo transformacional y el ambiente organizacional entre profesores de instituciones públicas en el área metropolitana de Lima. La investigación examinó a 171 docentes de cinco universidades públicas de la región. Se utilizaron dos instrumentos validados: el Inventario de Liderazgo Transformacional desarrollado por Chirinos (2010) y el Inventario de Clima Organizacional creado por Soria (2010). Los resultados revelaron una correlación significativa ( $r = 0.85$ ) entre las variables estudiadas, demostrando una relación robusta entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en este contexto (Chirinos, 2010; Soria, 2010).

Además, en su investigación, Condori (2021) empleó un diseño no experimental que combinó enfoques cuantitativos e hipotético-deductivos para examinar la relación entre el liderazgo transformacional, las prácticas de gestión y el clima organizacional en instituciones educativas del Cusco. La muestra incluyó 261 docentes seleccionados de una población total de 2,779, abarcando niveles de primaria y secundaria. La recolección de datos se realizó mediante encuestas observacionales y entrevistas a administradores de instituciones educativas públicas. Los resultados mostraron

evaluaciones positivas de liderazgo transformacional (46.7%), rendimiento organizacional (47.5%) y clima organizacional (46.4%). Los análisis bivariados subrayaron la importancia del liderazgo y el rendimiento organizacional en la influencia del clima organizacional. Además, el análisis multivariado identificó la autoridad del administrador, el apoyo laboral, la cultura escolar y el currículo como factores clave para la calidad de gestión en las instituciones educativas del Departamento de Educación del Cusco.

De igual manera, Quispe et al. (2023) investigaron la relación entre el liderazgo transformacional y el aprendizaje colaborativo en instituciones educativas públicas del área de Los Olivos, Lima. Utilizaron un enfoque cuantitativo, original, no experimental, descriptivo y correlacional, con una muestra de 104 docentes. Se emplearon dos cuestionarios de 30 preguntas cada uno para la recolección de datos. Los resultados revelaron una relación significativa de moderada a fuerte ( $Rho = 0.697$ ) entre el liderazgo transformacional y el aprendizaje colaborativo en las instituciones educativas públicas del Perú.

Asimismo, Sobero y Caira (2022) investigó la relación entre el clima organizacional y el liderazgo del cambio en instituciones de educación básica. Utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, enviando un cuestionario a 140 docentes. Los datos se analizaron utilizando el software SPSS. La hipótesis general reveló un coeficiente de correlación  $Rho$  de 0.845 entre las variables estudiadas, indicando una percepción desfavorable por parte de los docentes. En cuanto a las hipótesis específicas, se encontraron coeficientes de correlación de 0.829 para liderazgo, 0.853 para toma de decisiones y 0.797 para comunicación, sugiriendo que estos aspectos son considerados solo ocasionalmente adecuados. Respecto a las relaciones interpersonales, el coeficiente de correlación fue de 0.756. Para la hipótesis sobre la relación entre liderazgo transformacional y motivación, el coeficiente de correlación fue de 0.838, reflejando una percepción similar. En resumen, los resultados muestran un descontento generalizado entre los docentes respecto al liderazgo practicado en la institución estudiada, considerándolo mayormente como solo ocasionalmente adecuado.

Finalmente, Benítez et al. (2023). El liderazgo efectivo se basa en la influencia idealizada, la inspiración estimulante, la promoción del pensamiento innovador y el respeto mutuo, siendo crucial que el líder mantenga coherencia entre sus palabras y

acciones, lo que facilita una comunicación clara y la transmisión efectiva de metas y objetivos. Este tipo de liderazgo tiene el poder de inspirar y motivar a todos los docentes de una institución educativa, capacitándolos para desarrollar estrategias efectivas que les permitan alcanzar las metas establecidas. De enfoque cualitativo, los resultados de las investigaciones muestran que el liderazgo transformacional está estrechamente vinculado a una comunicación efectiva que fomenta la colaboración para alcanzar objetivos comunes. Además, este estilo de liderazgo optimiza la gestión escolar al influir en aspectos cognitivos, emocionales y conductuales de los estudiantes. Por otro lado, el ambiente laboral en la escuela, caracterizado por elementos como el empoderamiento, la implicación laboral, la supervisión, la interacción y las circunstancias laborales, puede tener un impacto importante en la satisfacción y el desempeño de los docentes, lo cual, a su vez, afecta el rendimiento y los resultados educativos.

Según la teoría Schneider (1975) en su ensayo "Organizational Climates: An Essay" propone que el clima organizacional se define como las percepciones compartidas de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos que experimentan en sus entornos laborales. Este clima afecta significativamente sus comportamientos y actitudes en el trabajo. Schneider introduce el modelo de atracción-selección-atribución (ASA), destacando que las organizaciones atraen, seleccionan y retienen a individuos cuyos valores y personalidades son congruentes con la cultura organizacional existente. El autor argumenta que el clima organizacional influye en diversos aspectos del desempeño organizacional, como la satisfacción laboral, la motivación y la productividad. Según Schneider, los líderes y directivos juegan un papel crucial en la formación y mantenimiento del clima organizacional a través de sus decisiones y comportamientos. Además, resalta que el clima no es un fenómeno estático, sino que evoluciona con el tiempo a medida que las prácticas y políticas organizacionales cambian. Una de las contribuciones más importantes de Schneider es la identificación de la relación entre el clima organizacional y el bienestar de los empleados. Su investigación sugiere que un clima positivo, caracterizado por apoyo, reconocimiento y oportunidades de desarrollo, puede mejorar significativamente la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo cual, a su vez, beneficia a la organización en términos de rendimiento y retención de talento.

Teorías del Clima Organizacional según Patterson et al. (2005) Patterson, Warr y West (2005) en su artículo "Organizational Climate and Company Productivity: The Role of Employee Affect and Employee Level" exploran cómo el clima organizacional impacta la productividad de las empresas a través del afecto y el nivel de los empleados. El estudio destaca que el clima organizacional, definido como las percepciones compartidas de los empleados sobre su entorno laboral, tiene un efecto significativo en la actitud y comportamiento de los empleados. El trabajo de Patterson et al. (2005) subraya la importancia de un clima organizacional positivo para mejorar la productividad empresarial. Un clima positivo, caracterizado por apoyo, reconocimiento y oportunidades de desarrollo, está estrechamente relacionado con niveles más altos de satisfacción y compromiso de los empleados. Este tipo de clima promueve sentimientos positivos entre los empleados, lo cual, a su vez, mejora su desempeño y contribución a la productividad organizacional. Además, los autores enfatizan que el nivel de los empleados (es decir, su posición jerárquica dentro de la organización) modera la relación entre el clima organizacional y la productividad. Los empleados en niveles superiores tienden a ser más sensibles a las variaciones en el clima organizacional debido a su mayor influencia y responsabilidad en la implementación de políticas y prácticas organizacionales. En resumen, Patterson et al. (2005) proporcionan evidencia empírica de que un clima organizacional positivo es crucial para la productividad de la empresa. Este estudio resalta la necesidad de que las organizaciones inviertan en crear y mantener un entorno laboral favorable para maximizar el rendimiento y bienestar de sus empleados.

## II. METODOLOGÍA

Tipo de investigación básica, Bernardo et al. (2019) indican que los estudios de naturaleza cuantitativa se respaldan los datos durante su procesamiento mediante la medición estadística Hernández y Mendoza (2018) la investigación transversal, no experimental, correlacional y de tipo básica dado que el investigador no intervino para modificar la situación que estaba siendo estudiada.

Para la variable (Independiente): Liderazgo transformacional, "*El liderazgo motiva e inspira a los seguidores a alcanzar metas que superan las expectativas, comunicando una visión clara y poderosa para el futuro. Además, fomenta la innovación, cultiva la fortaleza individual y establece un ambiente de confianza y respeto en el entorno*" (Bass y Riggio, 2006). se tuvo en cuenta la operacionalización a través del cuestionario; con 15 Ítems y 4 dimensiones: (i) visión inspiradora: Se refiere a la habilidad del líder para transmitir una visión clara, persuasiva e inspiradora para el futuro de la organización, motivando a los miembros del equipo y alentándolos a trabajar hacia un objetivo común, (ii) Consideración individualizada: Implica la atención y el cuidado personalizados que el líder brinda a cada miembro del equipo, reconociendo sus necesidades, intereses y habilidades únicas, así como ofreciendo apoyo emocional y orientación personalizada, (iii) Estimulación intelectual: Es la capacidad del líder para cuestionar y estimular el pensamiento creativo y la innovación dentro del equipo, fomentando la búsqueda de nuevas ideas, el cuestionamiento de suposiciones y la exploración de soluciones alternativas, (iv) Inspiración motivacional: Se refiere a la habilidad del líder para motivar y energizar al equipo, generando entusiasmo, compromiso y dedicación con la directriz de que los objetivos de la organización como el promover valores se comuniquen de forma afectiva y con el ejemplo personal. Medición de escala ordinal. ANEXO 1

Variable (Dependiente) Clima organizacional según Bass y Riggio, (2006). "*Los comportamientos y acciones de los líderes transformacionales, tales como la articulación de una visión inspiradora, la promoción de la innovación y el respaldo al desarrollo personal, se espera que influyan en la visión del clima organizacional.*" En la operacionalización de la variable el instrumento el cuestionario compuesto de 15 ítems distribuidas en 3 dimensiones: (i) Cohesión grupal: Se refiere al grado de unión y colaboración entre los miembros de un equipo o departamento dentro de la organización. Una alta cohesión grupal implica una fuerte identificación con los objetivos comunes y un ambiente de trabajo positivo. (ii) Comunicación efectiva: Es la

habilidad de comunicar información de manera precisa y comprensible, abierta y efectiva dentro de la organización, (iii) Satisfacción laboral: Este término se refiere al grado de satisfacción y contenido que experimentan los empleados en su entorno de trabajo. ANEXO 2

Medición de escala ordinal, "*Utilizamos una escala ordinal para clasificar los niveles de adaptación, donde las categorías van desde 'muy baja' hasta 'muy alta'. Esta escala permite ordenar las diferencias entre cada nivel sean uniformes o cuantificables en términos absolutos.*" (Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., y Anderson, R. E. (2014))

ANEXO 3

La población según Oré (2015), se define como la agrupación completa de colaboradores que se pretende estudiar. Cuya población es 60 maestros de una institución educativa, Cotabambas, 2024. Para el criterio de inclusión se consideró los maestros activos de una institución educativa, Cotabambas, 2024 y teniendo en cuenta como criterio de exclusión a los docentes de licencia durante el período de estudio, así como aquellos que no pertenecían al cuerpo docente de una institución educativa, Cotabambas, 2024. ANEXO 4

Se contó con 45 docentes activos de una institución educativa, Cotabambas, 2024. La muestra seleccionada representa adecuadamente a la población objetivo y participa en el estudio para garantizar la validez de las conclusiones obtenidas (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 208).

Ecuación estadística para proporciones poblacionales

Calculadora de Muestras

Principio del formulario

Margen de error: 10%

Nivel de confianza: 99%

Tamaño de Población:

Margen: 10%

Nivel de confianza: 99%

Población: 60

Tamaño de muestra: 45

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

n=Tamaño de la muestra

z=Nivel de confianza deseado

p=Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

El muestreo es el proceso empleado para seleccionar elementos los cuales se fundamenta en una agrupación de directrices, métodos y criterios que se utilizan para elegir grupos de elementos poblacionales que representen con precisión las características de toda la población (Mata et al., 1997:19). Como unidad de análisis fueron los maestros activos de una institución educativa, Cotabambas, 2024. Según García et al. (1993), La encuesta como técnica es el procedimiento que permite una adecuada recopilación, para luego ser analizados los datos de una muestra que representa a una población mayor. Su principal propósito es explorar, detallar, anticipar y/o interpretar diferentes características del grupo en análisis. El cuestionario como instrumento para Dillon et.al. (1994) Es una herramienta utilizada para recopilar datos que estructura de manera formal las preguntas diseñadas para obtener la información necesaria.

V1: Liderazgo transformacional. El cuestionario consta de 15 ítems distribuidos en 4 dimensiones: visión inspiradora, consideración individualizada, estimulación intelectual e inspiración motivacional. Estos ítems serán evaluados mediante la validación de tres especialistas, se realizará un estudio preliminar para demostrar el nivel de confiabilidad respectivo. Para la validez se consideró a Hernández y Mendoza (2018) los autores recomiendan mejorar la idoneidad del instrumento con la validación de expertos, garantizando así su capacidad para medir correctamente variables, dimensiones e indicadores previstos. Este respaldo se obtiene de tres especialistas en la materia. ANEXO 5

Tras completar la fase de recolectar los datos, se procedió a analizar la información utilizando el SPSS versión 26 (software), con el propósito de presentar los resultados a través de gráficos y tablas, de acuerdo con los objetivos del estudio. Para examinar los datos recopilados, se emplearon dos tipos de análisis: el análisis descriptivo, que se utilizó para mostrar las respuestas de los encuestados en relación con nuestro tema de investigación, lo que permitió resaltar las decisiones de tendencia central, la dispersión y la distribución de las dos variables estudiadas. Además, se realizaron análisis inferenciales para evaluar las hipótesis planteadas, contrastándolas mediante pruebas estadísticas como Spearman, dependiendo de la normalidad de los datos.

La Universidad César Vallejo tiene su propio código de ética, basado en el RCU N°0340-2021-Código de Ética. Hernández (2014) señala que la ética se aplica a todas las acciones humanas, incluidas las relacionadas con la investigación científica y tecnológica. Es crucial adherirse a cláusulas como la evaluación de riesgo/beneficio antes de la investigación (Artículo 3, h), el respeto a los derechos de propiedad intelectual (Artículo 3, j) y la prohibición del plagio (Artículo 9). Infracciones graves, como el plagio, están penalizadas según lo dispuesto en el Artículo 16.2.

### III. RESULTADOS

#### Análisis Descriptivo

Tabla 7

De la Variable 1 resumen de procesamiento de casos de la variable el liderazgo transformacional

Estadísticos		
VAR	1	El liderazgo transformacional
N	Válido	46
	Perdidos	0
Moda		30,00
Rango		19,00
Mínimo		25,00
Máximo		44,00

Los estadísticos descriptivos sugieren que hay una concentración notable alrededor del valor 30,00, mientras que la dispersión de los datos dentro del rango de 19,00 proporciona información sobre la variabilidad dentro del conjunto de datos.

VAR 1 El liderazgo transformacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	25,00	1	2,2	2,2	2,2
	26,00	1	2,2	2,2	4,3
	27,00	3	6,5	6,5	10,9
	28,00	1	2,2	2,2	13,0
	30,00	17	37,0	37,0	50,0
	31,00	2	4,3	4,3	54,3
	33,00	3	6,5	6,5	60,9
	34,00	2	4,3	4,3	65,2
	35,00	1	2,2	2,2	67,4
	36,00	1	2,2	2,2	69,6
	38,00	1	2,2	2,2	71,7
	39,00	2	4,3	4,3	76,1
	40,00	7	15,2	15,2	91,3
	41,00	2	4,3	4,3	95,7
	42,00	1	2,2	2,2	97,8
	44,00	1	2,2	2,2	100,0
Total		46	100,0	100,0	

El valor 30,00 domina la distribución, hay una diversidad de otros valores que contribuyen a la variabilidad del conjunto de datos, proporcionando una imagen completa de la dispersión y concentración sobre el liderazgo transformacional

## Variable 2:

*Tabla 8*

*Frecuencia y porcentaje de la variable 2 el clima organizacional en los docentes.*

---

<b>Estadísticos</b>		
VAR 2 Clima organizacional en los docentes.		
N	Válido	45
	Perdidos	0
Moda		30,00
Rango		25,00
Mínimo		16,00
Máximo		41,00

---

Se demuestra que los docentes presentan una moda de 30,00, indicando que este es el valor más frecuente entre las observaciones. El rango de 25,00, con valores que van desde 16,00 hasta 41,00, muestra una variabilidad considerable en los datos.

En resumen, la distribución indica una fuerte concentración en el valor 30,00, pero con una dispersión amplia que abarca desde 16,00 hasta 41,00.

## Prueba de Normalidad. liderazgo transformacional y el clima organizacional

Tabla 9

### Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk

Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk		
	Estadístico W	Valor p
Liderazgo transformacional	.882	0.0004
Clima organizacional	.449	2.78e-10

El estadístico W es 0.882, y el valor p es 0.0004.

Dado que el valor p es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal. Esto sugiere que los datos de VAR1 no se distribuyen normalmente.

El estadístico W es 0.449, y el valor p es 2.78e-10.

Dado que el valor p es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal. Esto sugiere que los datos de VAR2 no se distribuyen normalmente.

Ambos conjuntos de datos (VAR1 y VAR2) no siguen una distribución normal según la prueba de Shapiro-Wilk.

## Análisis inferencial

### Objetivo general

*Tabla 10*

*Tabla cruzada entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los docentes de una Institución Educativa en Cotabambas, Apurímac, 2024.*

Categoría	f	%
Bajo	21	46.66%
Medio	11	24.46%
Alto	13	28.88%
	45	100.00%

El estudio sobre la relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes en una Institución Educativa, Cotabambas, 2024, muestra que las percepciones de los docentes varían significativamente.

El 46.66% de los docentes perciben una relación baja entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, indicando que muchos no ven un impacto positivo notable. Un 24.46% percibe una relación media, sugiriendo una influencia moderada del liderazgo transformacional. En contraste, el 28.88% de los docentes reconoce una relación alta, destacando un impacto positivo significativo.

Aunque casi la mitad de los docentes perciben una relación baja, una proporción considerable sí ve un impacto positivo. Esto sugiere que, aunque hay prácticas efectivas de liderazgo, es necesario fortalecer algunas áreas para mejorar el clima organizacional de manera más uniforme.

## Primer objetivo específica

Tabla 11

Tabla cruzada para identificar los componentes del liderazgo transformacional presentes en los directivos de la Institución Educativa de Cotabambas, Apurímac, 2024.

Influencia Idealizada	Clima Organizacional (Resolución de Conflictos)	Clima Organizacional (Reducción de Conflictos)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	Alto	Alto	5	10.00%
Alto	Medio	Medio	10	20.00%
Alto	Bajo	Bajo	6	12.00%
Medio	Alto	Alto	8	16.00%
Medio	Medio	Medio	4	8.00%
Medio	Bajo	Bajo	2	4.00%
Bajo	Alto	Alto	5	10.00%
Bajo	Medio	Medio	4	8.00%
Bajo	Bajo	Bajo	6	12.00%

La percepción de la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional varía significativamente entre los docentes. Un grupo considerable (10%) ve una fuerte correlación positiva entre un liderazgo inspirador y un clima organizacional positivo. Sin embargo, una proporción mayor (20%) percibe que, aunque el liderazgo es alto, el clima organizacional es solo medio, lo que sugiere la influencia de otros factores en el entorno laboral.

Algunos docentes (12%) identifican una alta influencia del liderazgo, pero un clima organizacional bajo, indicando la presencia de desafíos específicos que afectan negativamente el entorno a pesar del liderazgo transformacional. Por otro lado, un 16% de los docentes asocia un liderazgo moderado con un buen clima organizacional, demostrando que incluso niveles moderados de liderazgo pueden tener un impacto positivo.

Un pequeño porcentaje (8%) ve niveles medios tanto en liderazgo como en clima organizacional, mientras que un 4% percibe una influencia media del liderazgo y un clima organizacional bajo, resaltando áreas que requieren atención y mejora. Además, un 10% considera que, aunque el liderazgo es bajo, el clima organizacional es positivo, sugiriendo que otros factores están contribuyendo favorablemente al ambiente laboral.

Finalmente, un 8% percibe bajos niveles en ambas dimensiones, y un 12% observa tanto el liderazgo como el clima organizacional en niveles bajos, señalando una necesidad urgente de fortalecer el liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional en general.

Mientras que un liderazgo transformacional efectivo está claramente asociado con un clima organizacional positivo para muchos docentes, existen áreas donde el liderazgo necesita ser fortalecido y otros factores deben ser considerados para mejorar el entorno laboral de manera integral.

La relación más significativa observada en el análisis es la alta percepción de la influencia idealizada del liderazgo transformacional correlacionada con un clima organizacional positivo. Esto se refleja en el 10.00% de los docentes que perciben tanto la influencia idealizada del liderazgo como el clima organizacional (en términos de resolución de conflictos y reducción de conflictos) como altos. Es un factor clave en la creación y mantenimiento de un clima organizacional positivo, y debería ser una prioridad en las estrategias de desarrollo de liderazgo dentro de la institución educativa.

Tabla 12

*Analizar la relación entre el liderazgo transformacional ejercido por los directivos y el clima organizacional percibido por los docentes en la Institución Educativa de Cotabambas, 2024.*

Consideración Individualizada	Clima Organizacional (Resolución de Conflictos)	Clima Organizacional (Reducción de Conflictos)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	Alto	Alto	6	12.00%
Alto	Medio	Medio	9	18.00%
Alto	Bajo	Bajo	4	8.00%
Medio	Alto	Alto	7	14.00%
Medio	Medio	Medio	5	10.00%
Medio	Bajo	Bajo	3	6.00%
Bajo	Alto	Alto	8	16.00%
Bajo	Medio	Medio	4	8.00%
Bajo	Bajo	Bajo	4	8.00%

El análisis de la consideración individualizada del liderazgo transformacional en relación con el clima organizacional de los docentes revela varias conclusiones clave.

Un 12.00% de los docentes perciben que tanto la consideración individualizada del liderazgo transformacional como el clima organizacional (en términos de resolución de conflictos y reducción de conflictos) son altos. Esto sugiere que cuando los líderes prestan atención personalizada y se centran en las necesidades individuales de los docentes, el clima organizacional tiende a ser muy positivo. El 18.00% de los docentes considera que, aunque la consideración individualizada del liderazgo es alta, el clima organizacional es medio, lo que indica que, a pesar de la atención personalizada, puede haber otros factores que están moderando la percepción del clima organizacional. Un 8.00% de los docentes percibe una alta consideración individualizada del liderazgo, pero un clima organizacional bajo, lo que sugiere que, aunque los líderes son considerados, existen desafíos que afectan negativamente el clima. El 14.00% de los encuestados percibe niveles medios de consideración individualizada y altos niveles de clima organizacional, mostrando que incluso una atención moderada a las necesidades individuales puede estar asociada con un buen clima organizacional. Un 10.00% de los docentes ve niveles medios tanto en la consideración individualizada del liderazgo como en el clima organizacional, indicando una correlación directa entre estos dos aspectos.

El 6.00% percibe niveles medios de consideración individualizada del liderazgo y bajos niveles de clima organizacional, lo que podría señalar áreas donde el liderazgo necesita fortalecerse para mejorar el clima. Un 16.00% de los docentes considera baja la consideración individualizada del liderazgo, pero perciben un clima organizacional alto, sugiriendo que otros factores están contribuyendo positivamente al ambiente laboral. Finalmente, un 8.00% percibe bajos niveles tanto en consideración individualizada del liderazgo como en el clima organizacional, señalando la necesidad de mejoras significativas en ambos aspectos. La consideración individualizada del liderazgo transformacional tiene una influencia notable en la percepción del clima organizacional. Mientras que una atención personalizada por parte de los líderes tiende a correlacionarse con un mejor clima organizacional, existen variaciones que sugieren la influencia de otros factores. Estos hallazgos destacan la importancia de un liderazgo que se centre en las necesidades individuales de los docentes para promover un entorno laboral más positivo y colaborativo.

#### IV. DISCUSIÓN

La investigación proporciona evidencia sólida sobre la importancia del liderazgo transformacional en el contexto educativo, particularmente en relación con el clima organizacional y la eficacia docente. Estos hallazgos coinciden con estudios previos que sugieren que el liderazgo inspirador y la estimulación intelectual son cruciales para la creación de ambientes educativos positivos y efectivos.

Teniendo en cuenta la hipótesis general, existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en la Institución Educativa, Cotabambas, 2024. Todas las dimensiones están significativamente correlacionadas entre sí, con correlaciones que varían de moderadas a fuertes. Esto sugiere que las dimensiones están relacionadas y pueden estar midiendo aspectos similares o interrelacionados de un fenómeno más amplio. Las correlaciones entre las dimensiones son todas positivas y significativas al nivel 0.01, lo que indica que a medida que aumentan las puntuaciones en una dimensión, también lo hacen en las otras dimensiones. Estos resultados sugieren que las dimensiones están interrelacionadas y que las puntuaciones en una dimensión están asociadas con las puntuaciones en las otras dimensiones. Esta información puede ser útil para entender la estructura subyacente de los datos y para diseñar intervenciones o análisis adicionales basados en estas relaciones.

La cual se sustenta con el objetivo general El estudio sobre la relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes en una Institución Educativa, Cotabambas, 2024, muestra que las percepciones de los docentes varían significativamente. El 46.66% de los docentes perciben una relación baja entre el liderazgo transformacional y clima organizacional, indicando que muchos no ven un impacto positivo notable. Un 24.46% percibe una relación media, sugiriendo una influencia moderada del liderazgo transformacional. En contraste, el 28.88% de los docentes reconoce una relación alta, destacando un impacto positivo significativo. Aunque casi la mitad de los docentes perciben una relación baja, una proporción considerable sí ve un impacto positivo. Esto sugiere que, aunque hay prácticas efectivas de liderazgo, es necesario fortalecer algunas áreas para mejorar el clima organizacional de manera más uniforme. Para (Bass y Avolio, 1994). En el contexto educativo, los directivos que adoptan un estilo de liderazgo inspirador pueden influir

positivamente en la percepción del clima organizacional por parte de los docentes, promoviendo un ambiente más colaborativo y motivador.

Los hallazgos de la hipótesis primera confirman que presenta una correlación positiva significativa entre el liderazgo inspirador y el clima organizacional de los docentes. Correlación de Spearman: 0,924. Significancia (p): 0,000 confirma con una correlación extremadamente fuerte y positiva entre el liderazgo inspirador y el clima organizacional. Este hallazgo es coherente con la literatura previa que sugiere que un liderazgo inspirador puede mejorar significativamente el ambiente de trabajo y la satisfacción de los empleados. En esta tabla, se muestran los coeficientes de correlación de Spearman entre las diferentes dimensiones del estudio (D1 a D4). Todas las correlaciones son positivas y significativas, lo que indica que las dimensiones están interrelacionadas de manera moderada a fuerte. Esto sugiere que las diferentes dimensiones del liderazgo y del clima organizacional están asociadas entre sí, midiendo aspectos similares o interrelacionados del fenómeno estudiado. teniendo relación con la primera hipótesis específica, identificar los componentes del liderazgo transformacional presentes en los directivos de la Institución Educativa, Cotabambas, 2024. Las cuales demuestran la percepción de la relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional varía significativamente entre los docentes. Un grupo considerable (10%) ve una fuerte correlación positiva entre un liderazgo inspirador y un clima organizacional positivo. Sin embargo, una proporción mayor (20%) percibe que, aunque el liderazgo es alto, el clima organizacional es solo medio, lo que sugiere la influencia de otros factores en el entorno laboral. Algunos docentes (12%) identifican una alta influencia del liderazgo, pero un clima organizacional bajo, indicando la presencia de desafíos específicos que afectan negativamente el entorno a pesar del liderazgo transformacional. Por otro lado, un 16% de los docentes asocia un liderazgo moderado con un buen clima organizacional, demostrando que incluso niveles moderados de liderazgo pueden tener un impacto positivo. Un pequeño porcentaje (8%) ve niveles medios tanto en liderazgo como en clima organizacional, mientras que un 4% percibe una influencia media del liderazgo y un clima organizacional bajo, resaltando áreas que requieren atención y mejora. Además, un 10% considera que, aunque el liderazgo es bajo, el clima organizacional es positivo, sugiriendo que otros factores están contribuyendo favorablemente al ambiente laboral. Finalmente, un 8% percibe bajos niveles en ambas dimensiones, y un 12% observa

tanto el liderazgo como el clima organizacional en niveles bajos, señalando una necesidad urgente de fortalecer el liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional en general. Mientras que un liderazgo transformacional efectivo está claramente asociado con un clima organizacional positivo para muchos docentes, existen áreas donde el liderazgo necesita ser fortalecido y otros factores deben ser considerados para mejorar el entorno laboral de manera integral. La relación más significativa observada en el análisis es la alta percepción de la influencia idealizada del liderazgo transformacional correlacionada con un clima organizacional positivo. Esto se refleja en el 10.00% de los docentes que perciben tanto la influencia idealizada del liderazgo como el clima organizacional (en términos de resolución de conflictos y reducción de conflictos) como altos. Es un factor clave en la creación y mantenimiento de un clima organizacional positivo, y debería ser una prioridad en las estrategias de desarrollo de liderazgo dentro de la institución educativa. Para Benítez et al. (2023). El liderazgo efectivo se basa en la influencia idealizada, la inspiración estimulante, la promoción del pensamiento innovador y el respeto mutuo, siendo crucial que el líder mantenga coherencia entre sus palabras y acciones, lo que facilita una comunicación clara y la transmisión efectiva de metas y objetivos. Este estilo de liderazgo tiene la habilidad de inspirar y motivar a todos los docentes de una institución educativa. Capacitándolos para desarrollar estrategias efectivas que les permitan alcanzar las metas establecidas. De enfoque cualitativo, los hallazgos de las pesquisas muestran que el liderazgo transformacional está estrechamente vinculado a una comunicación efectiva que fomenta la colaboración para alcanzar objetivos comunes. Además, este estilo de liderazgo optimiza la gestión escolar al influir en aspectos cognitivos, emocionales y conductuales de los estudiantes. Por otro lado, el ambiente laboral en la escuela, caracterizado por elementos como el empoderamiento, La implicación laboral, la supervisión, la interacción y las circunstancias laborales pueden tener una influencia significativa en la praxis de los docentes, lo cual, a su vez, incide en el rendimiento y los resultados educativos.

Segunda Hipótesis Específica demuestra una correspondencia positiva significativa entre el liderazgo que promueve la estimulación intelectual y la eficacia docente. Correlación de Spearman entre liderazgo y eficacia docente: 0,902 ( $p = 0,000$ ) asimismo para la estimulación intelectual y eficacia docente: 0,558 ( $p = 0,000$ ). Permite llegar a indicar que tanto el liderazgo como la estimulación intelectual tienen una

relación significativa y positiva con la eficacia docente. Esto sugiere que los líderes educativos que fomentan un ambiente de desafío intelectual y continuo aprendizaje contribuyen directamente a la mejora del rendimiento y la efectividad de los docentes. Estos hallazgos son consistentes con estudios que resaltan la importancia de la estimulación intelectual en la motivación y el desarrollo profesional de los docentes la cual se relaciona con el segundo objetivo específico Analizar la relación entre el liderazgo transformacional ejercido por los directivos y el clima organizacional percibido por los docentes en la Institución Educativa Pública de Cotabambas, Apurímac, en 2024. cuyos resultados El análisis de la consideración individualizada del liderazgo transformacional en relación con el clima organizacional de los docentes revela varias conclusiones clave. Un 12.00% de los docentes perciben que tanto la consideración individualizada del liderazgo transformacional como el clima organizacional (en términos de resolución de conflictos y reducción de conflictos) son altos. Esto sugiere que cuando los líderes prestan atención personalizada y se centran en las necesidades individuales de los docentes, el clima organizacional tiende a ser muy positivo. El 18.00% de los docentes considera que, aunque la consideración individualizada del liderazgo es alta, el clima organizacional es medio, lo que indica que, a pesar de la atención personalizada, puede haber otros factores que están moderando la percepción del clima organizacional. Un 8.00% de los docentes percibe una alta consideración individualizada del liderazgo, pero un clima organizacional bajo, lo que sugiere que, aunque los líderes son considerados, existen desafíos que afectan negativamente el clima. El 14.00% de los encuestados percibe niveles medios de consideración individualizada y altos niveles de clima organizacional, mostrando que incluso una atención moderada a las necesidades individuales puede estar asociada con un buen clima organizacional. Un 10.00% de los docentes ve niveles medios tanto en la consideración individualizada del liderazgo como en el clima organizacional, indicando una correlación directa entre estos dos aspectos. El 6.00% percibe niveles medios de consideración individualizada del liderazgo y bajos niveles de clima organizacional, lo que podría señalar áreas donde el liderazgo necesita fortalecerse para mejorar el clima. Un 16.00% de los docentes considera baja la consideración individualizada del liderazgo, pero perciben un clima organizacional alto, sugiriendo que otros factores están contribuyendo positivamente al ambiente laboral. Finalmente, un 8.00% percibe bajos niveles tanto en consideración individualizada del liderazgo como en el clima organizacional, señalando la necesidad de mejoras significativas en ambos

aspectos. La consideración individualizada del liderazgo transformacional tiene una influencia notable en la percepción del clima organizacional. Mientras que una atención personalizada por parte de los líderes tiende a correlacionarse con un mejor clima organizacional, existen variaciones que sugieren la influencia de otros factores. Estos hallazgos destacan la importancia de un liderazgo que se centre en las necesidades individuales de los docentes para promover un entorno laboral más positivo y colaborativo. Para (Yukl, 2006). Quispe et al. (2023) Investigaron la conexión en medio del liderazgo transformacional y el aprendizaje colaborativo en las instituciones educativas públicas del área de Los Olivos, Lima. La muestra estuvo compuesta por 104 docentes el estudio cuantitativo, original, no experimental, descriptivo y correlacional. Se empleó una metodología de encuestas, utilizando dos cuestionarios de 30 preguntas cada uno. Los resultados indicaron una relación significativa de moderada a fuerte ( $Rho = 0.697$ ) entre el liderazgo transformacional y el aprendizaje colaborativo en las instituciones educativas públicas del Perú.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** Un 12.00% de los docentes perciben tanto una alta consideración individualizada del liderazgo como un clima organizacional altamente eficaz en términos de resolución y reducción de conflictos. Esto sugiere que una atención personalizada por parte de los líderes está fuertemente correlacionada con un entorno laboral positivo y eficiente. Los docentes se sienten valorados y apoyados, lo que mejora su percepción del clima organizacional y su eficacia en el trabajo.

**SEGUNDO:** El 18.00% de los docentes considera que, aunque la consideración individualizada del liderazgo es alta, el clima organizacional es solo medio en eficacia. Esto indica que, a pesar de que los líderes muestran una atención personalizada, existen otros factores que limitan la percepción de eficacia en el clima organizacional. Estos factores pueden incluir recursos insuficientes, políticas organizacionales inadecuadas, o problemas de comunicación.

**TERCERA:** Un 14.00% de los docentes perciben niveles medios de consideración individualizada del liderazgo y altos niveles de eficacia en el clima organizacional. Esto muestra que incluso una atención moderada a las necesidades individuales puede estar asociada con un clima organizacional positivo y eficaz. Indica que no siempre es necesario un liderazgo extremadamente personalizado para mejorar la eficacia del entorno laboral; incluso esfuerzos moderados pueden tener un impacto significativo.

**CUARTA:** Un 16.00% considera baja la consideración individualizada del liderazgo, pero percibe un clima organizacional altamente eficaz. Esto sugiere que otros factores externos al liderazgo personalizado están contribuyendo positivamente al clima organizacional. Estos factores pueden incluir un buen apoyo entre colegas, recursos adecuados, y políticas organizacionales efectivas que compensan la falta de atención individualizada por parte de los líderes.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**PRIMERO:** Implementar programas de formación y desarrollo para líderes que enfoquen en la atención personalizada y el apoyo individualizado a los docentes. Realizando talleres y capacitaciones periódicas para líderes y directivos sobre la importancia de la consideración individualizada y cómo aplicarla efectivamente en su gestión diaria.

**SEGUNDO:** Evaluar y mejorar los recursos disponibles y las políticas organizacionales para apoyar mejor a los docentes. Realizando auditorías internas para identificar áreas con recursos insuficientes y actualizar las políticas organizacionales para abordar las necesidades específicas de los docentes.

**TERCERO:** Fomentar una cultura de comunicación abierta y apoyo mutuo entre los docentes. Implementando sistemas de mentoría y redes de apoyo entre colegas, así como sesiones de feedback y comunicación regular entre todos los niveles del personal educativo.

**CUARTO:** Establecer mecanismos de reconocimiento y apreciación del trabajo de los docentes para mantener y mejorar la moral y la motivación. Creando un programa de incentivos y reconocimiento que destaque los logros y esfuerzos excepcionales de los docentes, incluyendo premios, certificaciones y menciones honoríficas.

## REFERENCIAS

- Alva Aguirre, J. R. (2023). Análisis del clima organizacional según los colaboradores de una entidad reguladora, Lima 2022. URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/125340>
- Álvarez, M., & Rodríguez, S. (2020). Impacto del liderazgo transformacional en el clima organizacional de instituciones educativas. *Revista de Educación*, 45(3), 215-230. <https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/6008386f-1061-4d5c-8bca-a6deeac11acd/download>
- Báez, P., & Castro, G. (2019). El papel del liderazgo en la mejora del clima organizacional escolar. *Educación y Sociedad*, 14(2), 175-190. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/140>
- Burgos-Briones, J. G. (2022). El clima organizacional en organizaciones educativas. *CIENCIAMATRIA*, 8(3), 1003-1021. DOI: <https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.814>
- Cáceres, J. (2017). Liderazgo educativo y clima organizacional en escuelas primarias. *Revista de Psicopedagogía*, 20(1), 88-101. <https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/50/169>
- Cajo, L. E. C. (2021). El liderazgo transformacional del director como variable relacionada con el clima organizacional en instituciones educativas de un distrito de Lima. *IGOBERNANZA*, 4(14), 205-220. <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/122>
- Campó, N. M. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2191>
- Cardona Zapata, A., & Ruiz Valencia, L. F. (2023). Evaluación del clima organizacional en el área de selección de una empresa de servicios BPO (Subcontratación de Procesos de Negocios) de Medellín. <https://hdl.handle.net/10495/39436>

- Carrillo-Carreño, K. S., & Bolívar-León, R. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 11(1), 8-19. DOI: <https://doi.org/10.15649/2346030X.3120>
- Cervera Cajo, L. E. (2021). El liderazgo transformacional del director como variable relacionada con el clima organizacional en instituciones educativas de un distrito de Lima. *gobernanza*, 4(14), 205–220.  
<https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.122>
- Condori, G. M. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño directivo en el desarrollo del clima organizacional en instituciones educativas públicas del Cusco. *Revista Científica Investigación Andina*, 20(1).  
<https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/837>
- Cortez Rodríguez, Nancy Nélide. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27), e556. Epub 12 de abril de 2024.  
<https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Del Pilar Molina-Vicuña, G. (2023). Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente. *Telos*, 25(3), 783-801.  
<https://www.redalyc.org/journal/993/99376074014/99376074014.pdf>
- Díaz, A. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el clima laboral docente. *Estudios sobre Educación*, 18(2), 98-115.  
<https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/e20cc8f3-df10-4ed3-8259-0f91a8fae5c1/download>
- Gómez, H., & López, M. (2020). Liderazgo directivo y clima organizacional en colegios públicos. *Revista de Ciencias de la Educación*, 14(1), 145-160.
- Herrera, S. (2019). El liderazgo educativo como factor clave en el clima organizacional. *Revista Latinoamericana de Educación*, 23(2), 75-90.

- Jiménez, L., & Morales, J. (2022). La gestión directiva y su relación con el clima organizacional en escuelas. *Revista de Administración Educativa*, 10(2), 180-195. Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223020>
- Mamani Yampasi, G. G. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la Institución Educativa Dr. José Antonio Encinas Franco, Tacna, 2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98824>
- Marquez Rondan, M. E. (2023). Gestión directiva y convivencia laboral del personal docente y administrativo en instituciones emblemáticas de secundaria en Churcampa, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109259>
- Méndez Reyes, J. M., & Padrón Medina, A. (2022). Liderazgo e inteligencias múltiples. Aportes para una gerencia transformacional. Encuentros. Revista De Ciencias Humanas, Teoría Social Y Pensamiento Crítico., (16), 340–356. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6917061>
- Noll Araya, P., Romero Alonso, R., & Ortiz Bacigalupo, D. (2023). Satisfacción laboral y género: cómo impactan estas diferencias en el clima organizacional. Una reseña sistematizada. *Journal of Management & Business Studies*, 5(1), 1–23. <https://doi.org/10.32457/jmabs.v5i1.1971>
- Patterson, M. G., Warr, P., & West, M. A. (2005). Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 193-216. <https://doi.org/10.1348/096317905X157324>
- Peche Sanes, J. L., Cortez Rodríguez, N. N., & Merino Salazar, T. D. R. (2023). Liderazgo directivo en clima institucional: una revisión sistemática. *Revista Investigación y Negocios*, 16(28), 121-127. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.322>
- Palma Campos, J. B., & Sangama Torres, C. N. (2023). Estrategias de satisfacción laboral para mejorar el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de Santa Rosa, 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/138317>

- Pérez, A. (2021). Liderazgo directivo y su efecto en el clima organizacional de los docentes. *Investigación y Desarrollo Educativo*, 28(2), 135-150. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72549>
- Quispe-Llactahuaman, S. M., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Díaz, M., & Tapia-Díaz, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 359-371. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>
- Ramírez, J., & Torres, P. (2020). El impacto del liderazgo transformacional en el bienestar docente. *Educación y Sociedad*, 25(2), 175-190.
- Rivas Cardenas, A. V. (2022). Factores que influyen en el clima organizacional del Centro de Salud del Distrito de Pichari, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80496>
- Romero, E. N. B., & Jara, L. E. H. (2023). Recorrido histórico e investigativo sobre liderazgo transformacional del directivo docente orientado al mejoramiento del clima laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 4603-4618 <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4785>
- Saenz Rosas, S. L. (2022). Programa de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional en los colaboradores de un instituto de educación superior en Lima. URI <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12469>
- Soto Meza, M. D. R. (2022). Síndrome de agotamiento laboral y liderazgo pedagógico en el clima organizacional en instituciones educativas públicas, Lima, 2022. URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94611>
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447-479. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x>
- Torres, L. (2020). El papel del liderazgo en la satisfacción laboral docente. *Revista de Educación y Psicología*, 13(4), 210-225. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1476>

- Tinoco Plasencia, Christian Jairo. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217-237. Epub 20 de diciembre de 2023. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
- Trejo, M. L. L. A. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290. DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1578](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578)
- Ucharima Tinco, E. D. (2024). Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023.  
URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/133353>
- Uribe, M., & Zambrano, A. (2019). El liderazgo transformacional en la gestión escolar. *Revista de Gestión Educativa*, 14(3), 140-155. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2313-29572017000300007](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572017000300007)
- Vásquez, I., & Palacios, J. (2019). Estrategias de liderazgo y su impacto en el clima organizacional escolar. *Revista de Educación*, 31(3), 175-190.
- Vasquez, R. M. C. (2023). Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral en docentes de una Institución Educativa Privada de Lima: Managerial transformational leadership and work motivation in teachers of a Private Educational Institution of Lima. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 3713-3727. DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.521>
- Velito, D. B., Pacovilca, R. A., & Barba-Briceño, L. E. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Paidagogo*, 3(1), 128-149. DOI: <https://doi.org/10.52936/p.v3i1.50>
- . Vilcanqui, N. M., Vilcanqui, B. M., Choque, G. M. F., & Vilcanqui, Q. M. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 213-226. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>

Zapata Lazo, H. E. (2023). Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino 2022. URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108118>

#### Referencias en inglés

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. Psychology Press.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201-227. <https://doi.org/10.1080/09243450600565829>

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set (3rd ed.). Mind Garden, Inc.

Eyal, O., & Roth, G. (2011). Principals' leadership and teachers' motivation: Self-determination theory analysis. *Journal of Educational Administration*, 49(3), 256-275. <https://doi.org/10.1108/09578231111129055>

Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145-177. <https://doi.org/10.1080/09243450600565746>

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>

## ANEXOS

Tabla 1 de operacionalización de las variables ANEXO 1

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo transformacional	<i>“El liderazgo motiva e inspira a los seguidores a alcanzar metas que superan las expectativas, comunicando una visión clara y poderosa para el futuro. Además, fomenta la innovación, cultiva la fortaleza individual y establece un ambiente de confianza y respeto en el entorno”</i> (Bass y Riggio, 2006)	Se tuvo en cuenta la operacionalización a través del cuestionario; con 15 ítems y 4 dimensiones: Visión inspiradora Consideración individualizada: Estimulación intelectual Inspiración motivacional	Visión inspiradora  Consideración individualizada  Estimulación intelectual  Inspiración motivacional	Habilidad del líder.  Atención y el cuidado personalizado  Cuestionar y estimular el pensamiento creativo.  Habilidad del líder para motivar y energizar	(1) No estoy de acuerdo (2) neutral (3) estoy de acuerdo
Clima organizacional	según Bass y Riggio, (2006). "Los	En la operacionalización de la variable el instrumento el	Cohesión grupal:	Grado de unión y colaboración	(1)no estoy de acuerdo (2) neutral

	<p><i>comportamientos y acciones de los líderes transformacionales, tales como la articulación de una visión inspiradora, la promoción de la innovación y el respaldo al desarrollo personal, se espera que influyan en la percepción del clima organizacional."</i></p>	<p>cuestionario compuesto de 15 ítems distribuidas en 3 dimensiones: Cohesión grupal, Comunicación efectiva, Satisfacción laboral.</p>	<p>Comunicación efectiva</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Comunicar información</p> <p>Grado de satisfacción en su entorno de trabajo</p>	<p>(3) estoy de acuerdo</p>
--	--	--	--	--	-----------------------------

Tabla 2 Matriz de consistencia metodológica ANEXO 2

ENUNCIADO	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de una Institución Educativa en Cotabambas, Apurímac, en el año 2024?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>I. ¿En qué medida influye la influencia idealizada del liderazgo transformacional en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa en Cotabambas, en el año 2024?.</p> <p>II. ¿Cómo afecta la consideración individualizada del</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la institución educativa de Cotabambas, en el año 2024.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>I. El estilo de liderazgo inspirador de los directivos no está asociado significativamente con la percepción del clima organizacional por parte de los docentes en la institución educativa de Cotabambas, en el año 2024.</p> <p>II. No se encuentra una correlación significativa entre el liderazgo basado en la consideración individualizada de los directivos y la satisfacción laboral de los</p>	<p>Objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los docentes de una institución educativa en Cotabambas, en el año 2024.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>I. Identificar los componentes del liderazgo transformacional presentes en los directivos de la institución educativa de Cotabambas, en el año 2024.</p> <p>II. Analizar la relación entre el liderazgo transformacional ejercido por los directivos de la institución educativa de Cotabambas, en el año 2024, y el clima organizacional percibido por los docentes.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>El liderazgo transformacional</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Clima Organizacional</p>

liderazgo transformacional al clima organizacional de los docentes de una institución educativa en Cotabambas, en el año 2024?.	docentes en la institución educativa de Cotabambas, en el año 2024.	.	
---	---	---	--

### ANEXO 3

*Tabla 3 Escala de Likert*

<b>1</b>	No estoy de acuerdo	No está de acuerdo en absoluto con la afirmación.
<b>2</b>	Neutral	No tiene una opinión definida sobre la afirmación.
<b>3</b>	Estoy de acuerdo	Está de acuerdo con la opinión definida sobre la afirmación.

### ANEXO 4

*Tabla 4 : Resume la población total del estudio*

Población	Docentes de ambos sexos	Cantidad:60
Muestra	Docentes encuestados	Cantidad: 45

*Tabla 5 Validación de instrumentos por juicio de expertos ANEXO 5*

Apellidos y nombres	Grado académico	Especialidad del investigador
José Fuentes	Magister en educación	Temático
Mendivil Flores Nélida Patricia	Magister en educación	Metodóloga
Torres Anarcaya Jesica Alejandrina	Magister en educación	Investigador

## Confiabilidad del instrumento Alfa de Cronbach

$\alpha$	(ALFA)	0.8566615
k	(NUMERO DE ITEMS)	30
vi	(VARIANZA DE CADA ITEM)	6.9666667
vt	(VARIANZA TOTAL)	40.528889

**INTERPRETACIÓN: EL ALFA DE CRONBACH ES DE 0.85 ES BUENA.**

En el análisis de fiabilidad del cuestionario diseñado para evaluar el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública en Cotabambas, Apurímac, se obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0.85. Este valor indica una buena consistencia interna, sugiriendo que los ítems del cuestionario están bien relacionados y miden de manera coherente el constructo de interés. La alta fiabilidad del cuestionario permite confiar en que las respuestas de los participantes reflejan adecuadamente el liderazgo transformacional y el clima organizacional en su entorno laboral. Por lo tanto, se considera que el cuestionario es una herramienta válida y fiable para la investigación.

En resumen, un alfa de Cronbach de 0.85 es indicativo de un cuestionario fiable y bien construido, adecuado para evaluar el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el contexto de tu estudio.

Responde	Liderazgo Transformacional															Clima Organizacional															SWPPA
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	73
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68

**Cuestionario**  
**Clima Organizacional**

Estimado/a participante,

Por favor, indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones, marcando con una (X) según su experiencia con su líder actual. Utilice la escala de 1 a 3, donde:

1 - No estoy de acuerdo

2 - Neutral

3 - Estoy de acuerdo

Recuerde que es anónimo y sus respuestas enriquecerán la investigación.

N°	<b>Cohesión Grupal:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	Siento que mis compañeros de trabajo se apoyan mutuamente cuando es necesario.			
2	Existe un sentido de pertenencia y camaradería en mi equipo de trabajo.			
3	Se promueve la colaboración y el trabajo en equipo en nuestra organización.			
<b>Comunicación Efectiva:</b>				
4	La comunicación entre los diferentes departamentos o equipos es clara y efectiva.			
5	Recibo retroalimentación constante y útil sobre mi desempeño laboral.			
6	La información relevante se comparte de manera oportuna en nuestra organización.			

N°	<b>Satisfacción Laboral:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
7	Me siento valorado/a por mi trabajo y contribuciones en la organización.			
8	Estoy satisfecho/a con las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece mi organización.			
9	Mi trabajo me brinda un sentido de realización personal y profesional.			
10	Recibo el apoyo necesario para realizar mi trabajo de manera eficiente.			
11	Me siento cómodo/a expresando mis ideas y opiniones en mi entorno laboral.			
12	La organización se preocupa por el bienestar y la salud de sus docentes			
13	Se reconocen y se premian los logros y contribuciones de los docentes.			
14	Mi entorno laboral es positivo y motivador.			
15	Existe un buen equilibrio entre la vida laboral y personal en mi organización.			

## Cuestionario

### Liderazgo Transformacional

Estimado/a participante,

Por favor, indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones, marcando con una (X) según su experiencia con su líder actual. Utilice la escala de 1 a 3, donde:

1 - No estoy de acuerdo

2 - Neutral

3 - Estoy de acuerdo

Recuerde que es anónimo y sus respuestas enriquecerán la investigación.

Gracias.

Nº	Visión Inspiradora	1	2	3
1	Mi líder comunica una visión clara y emocionante para el futuro de nuestro equipo/organización.			
2	La visión de mi líder me motiva a esforzarme por alcanzar metas desafiantes.			
	<b>Consideración Individualizada</b>			
3	Mi líder muestra interés y preocupación por mis necesidades individuales.			
4	Mi líder trata a cada miembro del equipo de manera justa y equitativa.			
	<b>Estimulación Intelectual:</b>			
5	Mi líder fomenta la creatividad y la innovación en nuestro equipo/organización.			
6	Mi líder me desafía a pensar de manera diferente y a cuestionar mis suposiciones.			
	<b>Inspiración Motivacional:</b>			
7	Mi líder me inspira a alcanzar mi máximo potencial.			
8	La pasión y la energía de mi líder me motivan a dar lo mejor de mí mismo/a.			
9	Mi líder demuestra un compromiso evidente con el éxito de cada miembro del equipo.			
10	Mi líder establece metas desafiantes que me motivan a superarme a mí mismo/a.			
11	Mi líder proporciona retroalimentación constructiva que me ayuda a mejorar mi desempeño.			
12	Me siento inspirado/a por el ejemplo de liderazgo de mi líder.			
13	Mi líder fomenta un ambiente de confianza y apertura en nuestro equipo/organización.			
14	Mi líder muestra empatía y comprensión hacia las necesidades y preocupaciones de los miembros del equipo.			
15	Mi líder demuestra un compromiso claro con los valores y principios de nuestra organización.			

### 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 organizacional en docentes de una institución educativa, Cotabambas 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser 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

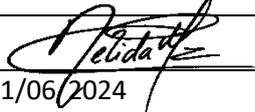
Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

**Matriz de validación del cuestionario de la variable/categoría** El liderazgo transformacional  
Definición de la variable/categoría: “El liderazgo motiva e inspira a los seguidores a alcanzar metas que superan las expectativas, comunicando una visión clara y poderosa para el futuro. Además, fomenta la innovación, cultiva la fortaleza individual y establece un ambiente de confianza y respeto en el entorno” (Bass y Riggio, 2006)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Visión Inspiradora	Indicador A1	Mi líder comunica una visión clara y emocionante para el futuro de nuestro equipo/organización.	1	1	1	1	
	Indicador A2	La visión de mi líder me motiva a esforzarme por alcanzar metas desafiantes.	1	1	1	1	
Consideración Individualizada	Indicador A3	Mi líder muestra interés y preocupación por mis necesidades individuales.	1	1	1	1	
	Indicador A4	Mi líder trata a cada miembro del equipo de manera justa y equitativa.	1	1	1	1	
Estimulación Intelectual	Indicador A5	Mi líder fomenta la creatividad y la innovación en nuestro equipo/organización.	1	1	1	1	
	Indicador A6	Mi líder me desafía a pensar de manera diferente y a cuestionar mis suposiciones.	1	1	1	1	
Inspiración Motivacional	Indicador A7	Mi líder me inspira a alcanzar mi máximo potencial.	1	1	1	1	
	Indicador A8	La pasión y la energía de mi líder me motivan a dar lo mejor de mí mismo/a.	1	1	1	1	
	Indicador A9	Mi líder demuestra un compromiso evidente con el éxito de cada miembro del equipo.	1	1	1	1	
	Indicador A10	Mi líder establece metas desafiantes que me motivan a superarme a mí mismo/a.	1	1	1	1	

	Indicador A11	Mi líder proporciona retroalimentación constructiva que me ayuda a mejorar mi desempeño.	1	1	1	1	
	Indicador A12	Me siento inspirado/a por el ejemplo de liderazgo de mi líder.	1	1	1	1	
	Indicador A13	Me siento inspirado/a por el ejemplo de liderazgo de mi líder.	1	1	1	1	
	Indicador A14	Mi líder muestra empatía y comprensión hacia las necesidades y preocupaciones de los miembros del equipo.	1	1	1	1	
	Indicador A15	Mi líder demuestra un compromiso claro con los valores y principios de nuestra organización.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre la percepción y la influencia del liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la institución educativa. Cotabambas, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Nélida Patricia Mendivil Flores
Documento de identidad	40094311
Años de experiencia en el área	Seis años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Colegio Virgen de Fátima
Cargo	Docente
Número telefónico	982 848 551
Firma	
Fecha	21/06/2024

### 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 el clima organizacional en los docentes de una institución educativa, Cotabambas, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser 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).

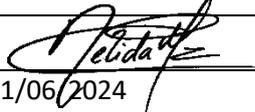
**Matriz de validación del cuestionario de la variable/categoría Clima organizacional**

Definición de la variable/categoría: Bass y Riggio, (2006). "Los comportamientos y acciones de los líderes transformacionales, tales como la articulación de una visión inspiradora, la promoción de la innovación y el respaldo al desarrollo personal, se espera que influyan en la visión del clima organizacional."

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cohesión grupal	Indicador A1	Siento que mis compañeros de trabajo se apoyan mutuamente cuando es necesario.	1	1	1	1	
	Indicador A2	Existe un sentido de pertenencia y camaradería en mi equipo de trabajo.	1	1	1	1	
	Indicador A3	Se promueve la colaboración y el trabajo en equipo en nuestra organización.	1	1	1	1	
Comunicación Efectiva	Indicador A4	La comunicación entre los diferentes departamentos o equipos es clara y efectiva.	1	1	1	1	
	Indicador A5	Recibo retroalimentación constante y útil sobre mi desempeño laboral.	1	1	1	1	
	Indicador A6	La información relevante se comparte de manera oportuna en nuestra organización.	1	1	1	1	
Satisfacción Laboral:	Indicador A7	Me siento valorado/a por mi trabajo y contribuciones en la organización.	1	1	1	1	
	Indicador A8	Estoy satisfecho/a con las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece mi organización.	1	1	1	1	
	Indicador A9	Mi trabajo me brinda un sentido de realización personal y profesional.	1	1	1	1	
	Indicador A10	Recibo el apoyo necesario para realizar mi trabajo de manera eficiente.	1	1	1	1	

	Indicador A11	Me siento cómodo/a expresando mis ideas y opiniones en mi entorno laboral.	1	1	1	1	
	Indicador A12	La organización se preocupa por el bienestar y la salud de sus docentes	1	1	1	1	
	Indicador A13	Se reconocen y se premian los logros y contribuciones de los docentes.	1	1	1	1	
	Indicador A14	Mi entorno laboral es positivo y motivador.	1	1	1	1	
	Indicador A15	Existe un buen equilibrio entre la vida laboral y personal en mi organización.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre la percepción y la influencia del liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Cotabambas en 2024.
Nombres y apellidos del experto	Nélida Patricia Mendivil Flores
Documento de identidad	40094311
Años de experiencia en el área	Seis años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Colegio Virgen de Fátima
Cargo	Docente
Número telefónico	982 848 551
Firma	
Fecha	21/06/2024

### 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 organizacional en docentes de una institución educativa, Cotabambas, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser 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/categoría** El liderazgo transformacional  
Definición de la variable/categoría: “El liderazgo motiva e inspira a los seguidores a alcanzar metas que superan las expectativas, comunicando una visión clara y poderosa para el futuro. Además, fomenta la innovación, cultiva la fortaleza individual y establece un ambiente de confianza y respeto en el entorno” (Bass y Riggio, 2006)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Visión Inspiradora	Indicador A1	Mi líder comunica una visión clara y emocionante para el futuro de nuestro equipo/organización.	1	1	1	1	
	Indicador A2	La visión de mi líder me motiva a esforzarme por alcanzar metas desafiantes.	1	1	1	1	
Consideración Individualizada	Indicador A3	Mi líder muestra interés y preocupación por mis necesidades individuales.	1	1	1	1	
	Indicador A4	Mi líder trata a cada miembro del equipo de manera justa y equitativa.	1	1	1	1	
Estimulación Intelectual	Indicador A5	Mi líder fomenta la creatividad y la innovación en nuestro equipo/organización.	1	1	1	1	
	Indicador A6	Mi líder me desafía a pensar de manera diferente y a cuestionar mis suposiciones.	1	1	1	1	
Inspiración Motivacional	Indicador A7	Mi líder me inspira a alcanzar mi máximo potencial.	1	1	1	1	
	Indicador A8	La pasión y la energía de mi líder me motivan a dar lo mejor de mí mismo/a.	1	1	1	1	
	Indicador A9	Mi líder demuestra un compromiso evidente con el éxito de cada miembro del equipo.	1	1	1	1	
	Indicador A10	Mi líder establece metas desafiantes que me motivan a superarme a mí mismo/a.	1	1	1	1	

Flexibilidad y Adaptabilidad:	Indicador A11	Mi líder proporciona retroalimentación constructiva que me ayuda a mejorar mi desempeño.	1	1	1	1	
	Indicador A12	Me siento inspirado/a por el ejemplo de liderazgo de mi líder..	1	1	1	1	
	Indicador A13	Me siento inspirado/a por el ejemplo de liderazgo de mi líder.	1	1	1	1	
	Indicador A14	Mi líder muestra empatía y comprensión hacia las necesidades y preocupaciones de los miembros del equipo.	1	1	1	1	
	Indicador A15	Mi líder demuestra un compromiso claro con los valores y principios de nuestra organización.	1	1	1	1	



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MENDIVIL FLORES
Nombres	NELIDA PATRICIA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40094311

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	12/12/22
Resolución/Acta	0760-2022-UCV
Diploma	052-183265
Fecha Matrícula	05/04/2021
Fecha Egreso	01/09/2022

Fecha de emisión de la constancia:  
13 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001999010

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



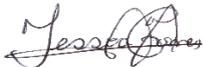
Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR UNIVERSITARIA,  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 13/07/2024 10:47:45-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular embeccando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27268 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre la percepción y la influencia del liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Cotabambas en 2024.
Nombres y apellidos del experto	Jesica Alejandrina Torres Anarcaya
Documento de identidad	41364096
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. BH SCHOOL - LOS OLIVOS
Cargo	Docente
Número telefónico	914 852 841
Firma	
Fecha	21/06/2024

### 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 el clima organizacional en los docentes de una institución educativa, Cotabambas, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser 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/categoría Clima organizacional**

Definición de la variable/categoría: Bass y Riggio, (2006). "Los comportamientos y acciones de los líderes transformacionales, tales como la articulación de una visión inspiradora, la promoción de la innovación y el respaldo al desarrollo personal, se espera que influyan en la visión del clima organizacional."

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cohesión grupal	Indicador A1	Siento que mis compañeros de trabajo se apoyan mutuamente cuando es necesario.	1	1	1	1	
	Indicador A2	Existe un sentido de pertenencia y camaradería en mi equipo de trabajo.	1	1	1	1	
	Indicador A3	Se promueve la colaboración y el trabajo en equipo en nuestra organización.	1	1	1	1	
Comunicación Efectiva	Indicador A4	La comunicación entre los diferentes departamentos o equipos es clara y efectiva.	1	1	1	1	
	Indicador A5	Recibo retroalimentación constante y útil sobre mi desempeño laboral.	1	1	1	1	
	Indicador A6	La información relevante se comparte de manera oportuna en nuestra organización.	1	1	1	1	
Satisfacción Laboral:	Indicador A7	Me siento valorado/a por mi trabajo y contribuciones en la organización.	1	1	1	1	
	Indicador A8	Estoy satisfecho/a con las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece mi organización.	1	1	1	1	
	Indicador A9	Mi trabajo me brinda un sentido de realización personal y profesional.	1	1	1	1	
	Indicador A10	Recibo el apoyo necesario para realizar mi trabajo de manera eficiente.	1	1	1	1	

Indicador A11	Me siento cómodo/a expresando mis ideas y opiniones en mi entorno laboral.	1	1	1	1	
Indicador A12	La organización se preocupa por el bienestar y la salud de sus docentes	1	1	1	1	
Indicador A13	Se reconocen y se premian los logros y contribuciones de los docentes.	1	1	1	1	
Indicador A14	Mi entorno laboral es positivo y motivador.	1	1	1	1	
Indicador A15	Existe un buen equilibrio entre la vida laboral y personal en mi organización.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre la percepción y la influencia del liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Cotabambas en 2024.
Nombres y apellidos del experto	Jesica Alejandrina Torres Anarcaya
Documento de identidad	41364096
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. BH SCHOOL - LOS OLIVOS
Cargo	Docente
Número telefónico	914 852 841
Firma	
Fecha	21/06/2024

### 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 el clima organizacional en los docentes de una institución educativa, Cotabambas 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser 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/categoría El liderazgo transformacional**

Definición de la variable/categoría: “El liderazgo motiva e inspira a los seguidores a alcanzar metas que superan las expectativas, comunicando una visión clara y poderosa para el futuro. Además, fomenta la innovación, cultiva la fortaleza individual y establece un ambiente de confianza y respeto en el entorno” (Bass y Riggio, 2006)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Visión Inspiradora	Indicador A1	Mi líder comunica una visión clara y emocionante para el futuro de nuestro equipo/organización.	1	1	1	1	
	Indicador A2	La visión de mi líder me motiva a esforzarme por alcanzar metas desafiantes.	1	1	1	1	
Consideración Individualizada	Indicador A3	Mi líder muestra interés y preocupación por mis necesidades individuales.	1	1	1	1	
	Indicador A4	Mi líder trata a cada miembro del equipo de manera justa y equitativa.	1	1	1	1	
Estimulación Intelectual	Indicador A5	Mi líder fomenta la creatividad y la innovación en nuestro equipo/organización.	1	1	1	1	
	Indicador A6	Mi líder me desafía a pensar de manera diferente y a cuestionar mis suposiciones.	1	1	1	1	
Inspiración Motivacional	Indicador A7	Mi líder me inspira a alcanzar mi máximo potencial.	1	1	1	1	
	Indicador A8	La pasión y la energía de mi líder me motivan a dar lo mejor de mí mismo/a.	1	1	1	1	
	Indicador A9	Mi líder demuestra un compromiso evidente con el éxito de cada miembro del equipo.	1	1	1	1	
	Indicador A10	Mi líder establece metas desafiantes que me	1	1	1	1	

		motivan a superarme a mí mismo/a.					
Flexibilidad y Adaptabilidad:	Indicador A11	Mi líder proporciona retroalimentación constructiva que me ayuda a mejorar mi desempeño.	1	1	1	1	
	Indicador A12	Me siento inspirado/a por el ejemplo de liderazgo de mi líder..	1	1	1	1	
	Indicador A13	Me siento inspirado/a por el ejemplo de liderazgo de mi líder.	1	1	1	1	
	Indicador A14	Mi líder muestra empatía y comprensión hacia las necesidades y preocupaciones de los miembros del equipo.	1	1	1	1	
	Indicador A15	Mi líder demuestra un compromiso claro con los valores y principios de nuestra organización.	1	1	1	1	

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	TORRES ANARCAYA
Nombres	JESICA ALEJANDRINA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41364096

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LONPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	16/01/23
Resolución/Acta	0811-2022-UCV
Diploma	052-187023
Fecha Matrícula	05/04/2021
Fecha Egreso	01/09/2022

Fecha de emisión de la constancia:  
13 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001929025



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR UNIVERSITARIA,  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 13/07/2024 10:57:34+0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular escaneando el código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2006-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre la percepción y la influencia del liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Cotabambas en 2024.
Nombres y apellidos del experto	Jose Fuentes Chávez
Documento de identidad	21879865
Años de experiencia en el área	Seis años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Local escolar I.E. 65080. Pucallpa
Cargo	Docente
Número telefónico	974 610 206
Firma	
Fecha	21/06/2024

### 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 el clima organizacional en los docentes de una institución educativa, Cotabambas 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser 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/categoría Clima organizacional**

Definición de la variable/categoría: Bass y Riggio, (2006). "Los comportamientos y acciones de los líderes transformacionales, tales como la articulación de una visión inspiradora, la promoción de la innovación y el respaldo al desarrollo personal, se espera que influyan en la visión del clima organizacional."

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cohesión grupal	Indicador A1	Siento que mis compañeros de trabajo se apoyan mutuamente cuando es necesario.	1	1	1	1	
	Indicador A2	Existe un sentido de pertenencia y camaradería en mi equipo de trabajo.	1	1	1	1	
	Indicador A3	Se promueve la colaboración y el trabajo en equipo en nuestra organización.	1	1	1	1	
Comunicación Efectiva	Indicador A4	La comunicación entre los diferentes departamentos o equipos es clara y efectiva.	1	1	1	1	
	Indicador A5	Recibo retroalimentación constante y útil sobre mi desempeño laboral.	1	1	1	1	
	Indicador A6	La información relevante se comparte de manera oportuna en nuestra organización.	1	1	1	1	
Satisfacción Laboral:	Indicador A7	Me siento valorado/a por mi trabajo y contribuciones en la organización.	1	1	1	1	
	Indicador A8	Estoy satisfecho/a con las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece mi organización.	1	1	1	1	
	Indicador A9	Mi trabajo me brinda un sentido de realización personal y profesional.	1	1	1	1	
	Indicador A10	Recibo el apoyo necesario para realizar mi trabajo de manera eficiente.	1	1	1	1	

	Indicador A11	Me siento cómodo/a expresando mis ideas y opiniones en mi entorno laboral.	1	1	1	1	
	Indicador A12	La organización se preocupa por el bienestar y la salud de sus docentes	1	1	1	1	
	Indicador A13	Se reconocen y se premian los logros y contribuciones de los docentes.	1	1	1	1	
	Indicador A14	Mi entorno laboral es positivo y motivador.	1	1	1	1	
	Indicador A15	Existe un buen equilibrio entre la vida laboral y personal en mi organización.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Evaluar la percepción y efectividad de las estrategias de enseñanza y aprendizaje implementadas en el proceso educativo.
Nombres y apellidos del experto	Jose Fuentes Chávez
Documento de identidad	21879865
Años de experiencia en el área	Seis años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Local escolar I.E. 65080. Pucallpa
Cargo	Docente
Número telefónico	974 610 206
Firma	
Fecha	21/06/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	FUENTES CHAVEZ
Nombres	JOSE
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	21879865

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	09/10/2023
Resolución/Acta	0665-2023-UCV
Diploma	052-219223
Fecha Matricula	05/04/2021
Fecha Egreso	03/02/2023

Fecha de emisión de la constancia:  
13 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001989005



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 13/07/2024 10:45:00-0500

ROLANDO RUIZ LLA TANCE  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.