



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

**Influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional
de los docentes de instituciones educativas en Ica, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación

AUTORA:

Valencia Quispe, Luz Yovana (orcid.org/0009-0009-5421-7129)

ASESORES:

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

Dr. Aguilar Padilla, Fernando Ysaias (orcid.org/0000-0002-0634-0028)

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, TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de los docentes de instituciones educativas en Ica, 2024", cuyo autor es VALENCIA QUISPE LUZ YOVANA, 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, 24 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK DNI: 46710220 ORCID: 0000-0002-6623-936X	Firmado electrónicamente por: KTORRESFRE el 05- 08-2024 08:19:43

Código documento Trilce: TRI - 0832943



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VALENCIA QUISPE LUZ YOVANA 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: "Influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de los docentes de instituciones educativas en Ica, 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.

Nombres y Apellidos	Firma
LUZ YOVANA VALENCIA QUISPE DNI: 22302921 ORCID: 0009-0009-5421-7129	Firmado electrónicamente por: LVALENCIAQU272 el 24-07-2024 22:22:36

Código documento Trilce: TRI - 0832944

Dedicatoria

A mis padres, por haberme dado educación e inculcarme valores para ser una persona de bien, gracias Mama por todo ese amor y cariño conmigo sé que te debo todo te agradezco por estar en esos momentos que sentía que no podía más. A mis hermanos, que desde el cielo me dan fuerzas para continuar y seguir con mis metas trazadas voy a cumplir sus deseos.

Agradecimiento

Agradezco a mi amigo incondicional, gracias por haberme acompañado en los momentos de falencia gracias por cada momento que requería de tu ayuda siempre me dijiste que, si podía y que siguiera adelante, gracias por tus explicaciones, por la exigencia por tu asesoramiento, sin ti quizás no lo hubiera logrado, gracias amigo.

Asimismo, quiero agradecer especialmente al Mg. Karl y al Dr. Fernando, mis asesores de tesis, cuya guía experta, dedicación incansable y valiosos consejos han sido cruciales en cada etapa de esta investigación. Su amplio conocimiento en el campo y su capacidad para motivar y desafiar mi pensamiento crítico han enriquecido significativamente este estudio.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	15
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN.....	38
V. CONCLUSIONES.....	44
VI. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	52

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	<i>Operacionalización de liderazgo transformacional (variable independiente)</i> 17
Tabla 2	<i>Operacionalización de clima organizacional (variable dependiente)</i> 19
Tabla 3	<i>Confiabilidad del cuestionario liderazgo transformacional</i> 22
Tabla 4	<i>Confiabilidad del cuestionario clima organizacional</i> 22
Tabla 5	<i>Resultados de la variable independiente liderazgo transformacional</i> 26
Tabla 6	<i>Resultados de la variable dependiente clima organizacional</i> 26
Tabla 7	<i>Resultados de la dimensión influencia idealizada</i> 27
Tabla 8	<i>Resultado de la dimensión motivación inspiracional</i> 28
Tabla 9	<i>Resultados de la dimensión estimulación intelectual</i> 29
Tabla 10	<i>Liderazgo transformacional y clima organizacional</i> 30
Tabla 11	<i>Influencia idealizada y clima organizacional</i> 30
Tabla 12	<i>Motivación inspiracional y clima organizacional</i> 31
Tabla 13	<i>Estimulación intelectual y clima organizacional</i> 32
Tabla 14	<i>Prueba de regresión logística ordinal sobre la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de los docentes</i> 32
Tabla 15	<i>Coeficientes de la hipótesis general</i> 33
Tabla 16	<i>Prueba de regresión logística ordinal sobre la influencia de la influencia idealizada en el clima organizacional</i> 34
Tabla 17	<i>Coeficiente de la hipótesis específica 1</i> 34
Tabla 18	<i>Prueba de regresión logística ordinal sobre la influencia de la motivación inspiracional en el clima organizacional</i> 35
Tabla 19	<i>Coeficiente de la hipótesis específica 2</i> 35
Tabla 20	<i>Prueba de regresión logística ordinal sobre la influencia de la estimulación intelectual en el clima organizacional</i> 36
Tabla 21	<i>Coeficiente de la hipótesis específica 3</i> 36

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Diagrama de variables</i>	16
Figura 2 <i>Coeficiente Alfa de Cronbach</i>	22

Resumen

La presente investigación se desarrolló en el marco del objetivo de desarrollo sostenible número cuatro, garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje, para ello, se planteó como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa de Ica, 2023. La investigación, catalogada como básica y de nivel explicativo causal, utilizó un enfoque cuantitativo, empleando el método hipotético-deductivo sin manipulación experimental. Se consideró un grupo de 40 docentes, tanto para la población como para la muestra, utilizando un muestreo no aleatorio. Para obtener información, se implementaron encuestas mediante cuestionarios específicos sobre liderazgo transformacional y clima organizacional. El procesamiento de datos se llevó a cabo con herramientas como Excel y SPSS, mientras que para verificar las hipótesis se recurrió a la regresión logística ordinal, técnica elegida tras un análisis de normalidad. Los hallazgos demostraron que el liderazgo transformacional ejerce una influencia notable en el clima organizacional docente, con un margen de confianza del 95%. Adicionalmente, los coeficientes de determinación indicaron que esta influencia oscila entre el 97.5% (Cox y Snell) y el 97.9% (Nagelkerke), subrayando así el papel fundamental del liderazgo transformacional en la conformación del entorno laboral educativo.

Palabras clave: Clima organizacional, estimulación intelectual, influencia idealizada, liderazgo transformacional.

Abstract

The present research was developed within the framework of sustainable development goal number four, guaranteeing inclusive, equitable and quality education and promoting learning opportunities, to this end, the objective was to determine the influence of transformational leadership on the organizational climate of the teachers of an educational institution in Ica, 2023. The research, classified as basic and causally explanatory level, used a quantitative approach, using the hypothetical-deductive method without experimental manipulation. A group of 40 teachers was considered, both for the population and for the sample, using non-random sampling. To obtain information, surveys were implemented using specific questionnaires on transformational leadership and organizational climate. Data processing was carried out with tools such as Excel and SPSS, while ordinal logistic regression was used to verify the hypotheses, a technique chosen after a normality analysis. The findings demonstrated that transformational leadership exerts a notable influence on the teaching organizational climate, with a confidence margin of 95%. Additionally, the coefficients of determination indicated that this influence ranges between 97.5% (Cox and Snell) and 97.9% (Nagelkerke), thus underlining the fundamental role of transformational leadership in shaping the educational work environment.

Keywords: Organizational climate, intellectual stimulation, idealized influence, transformational leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas muestran retos de manera continua, siendo necesario optimizar la actuación del directivo; así como de los docentes, proporcionando principal atención en el mejoramiento del clima institucional; ya que de ello va a depender lograr los objetivos establecidos como organización. En ese sentido, es de vital importancia que el director evidencie capacidades y habilidades para asumir el liderazgo eficazmente cambiando las debilidades en progreso de la comunidad educativa. El liderazgo que impulsa cambios profundos se vincula estrechamente con el ambiente interno de una organización cuando se trata de fomentar una educación enfocada en la sostenibilidad, tejiendo un tapiz armonioso que abraza los objetivos de desarrollo sostenible. Sus matices de motivación y empoderamiento se funden con la calidad educativa, la igualdad de géneros y el trabajo digno. Este tejido, engalanado con la reducción de desigualdades y la gobernanza inclusiva, se convierte en un manto que envuelve a la institución en un ambiente propicio para el aprendizaje y el crecimiento sostenible. Así, la investigación sobre esta influencia transformadora se vuelve un hilo conductor hacia un futuro más justo y próspero.

En años recientes, a nivel mundial, se ha dado gran importancia al papel de los líderes escolares y al entorno organizativo en los centros educativos. Los informes de la OCDE (2022) señalan que un liderazgo eficaz en las escuelas es crucial para impulsar y mejorar los logros académicos de los alumnos y perfeccionar el nivel de la enseñanza impartida. Los directores juegan un rol esencial en la creación de un entorno de aprendizaje propicio, fomentando la motivación y el compromiso del personal docente. No obstante, la misma fuente indica que, en numerosos países, los directores carecen de la formación y el respaldo necesarios para ejercer un liderazgo eficiente. Es notable que el 92% de los directores escolares reconozca el impacto significativo de su trabajo en el rendimiento estudiantil, mientras que las escuelas con líderes altamente efectivos han experimentado aumentos del 10-15% en los resultados académicos. Sin embargo, los directores dedican en promedio solo el 27% de su tiempo a actividades de liderazgo transformacional, con un 63% reportando no haber

recibido formación específica antes de asumir el cargo. Además, las escuelas con un clima organizacional positivo muestran un 22% menos de rotación de personal docente, subrayando la importancia del ambiente laboral en la estabilidad educativa.

En el Perú, las autoridades educativas nacionales han destacado la importancia crucial del liderazgo educativo y la administración escolar como elementos fundamentales para mejorar el nivel de la enseñanza. Según un informe titulado "Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos" del Ministerio de Educación (MINEDU, 2023), una proporción considerable, que alcanza el 35% de los directores evaluados, muestra un rendimiento por debajo de lo esperado. Este escenario podría afectar adversamente el ambiente organizacional y la eficacia en el DD en los centros educativos.

En la región de Ica, el Proyecto Educativo Regional al 2025 (Gobierno Regional de Ica, 2022) ha revelado la importancia de desarrollar las capacidades de dirección académica y mejorar el ambiente laboral en diferentes instituciones educativas. De acuerdo con la información proporcionada por el censo escolar 2022, del MINEDU (2022), en Ica, el 27% de los docentes manifestaron sentirse insatisfechos con el clima organizacional en sus centros de trabajo, lo que podría estar relacionado con deficiencias en el liderazgo directivo.

En una institución de Ica, se ha observado en los últimos años un deterioro del clima organizacional entre los docentes, manifestado por una creciente falta de motivación, comunicación deficiente entre colegas y con la dirección, y una disminución en el compromiso con los objetivos institucionales. Esta situación ha impactado negativamente en el desempeño docente y, en consecuencia, en la calidad educativa ofrecida a los estudiantes. Al mismo tiempo, se ha observado que el modelo de dirección vigente en el centro educativo se inclina más hacia un enfoque transaccional que transformador. Este estilo se concentra mayormente en la consecución de objetivos y tareas inmediatas, sin fomentar una perspectiva motivadora o el crecimiento profesional del profesorado.

La conexión entre la línea de investigación "gestión y calidad educativa" y el tema investigado es de gran importancia. El estilo de LT de directores y autoridades

escolares puede influir notablemente en ambiente laboral y por consiguiente en la calidad educativa. Este tipo de liderazgo motiva e impulsa a los profesores, lo que resulta en mayor eficacia, dedicación y bienestar laboral. Estos factores, a su vez, elevan el nivel de instrucción y impulsan el proceso de aprendizaje y comprensión de los alumnos. Además, las condiciones laborales en los centros educativos son cruciales para generar un entorno que favorezca el avance del proceso formativo. Una dirección transformadora tiene el potencial de instaurar un ambiente laboral favorable, cimentado en el respeto recíproco, la colaboración y la confianza entre los miembros del cuerpo docente. Estos elementos son vitales para una administración educativa eficiente y de alto nivel. La administración educativa abarca la planeación, organización, dirección y supervisión de recursos y procesos educativos. Un líder que transforma puede mejorar notablemente esta gestión al promover una visión común, estimular la innovación, fomentar la colaboración y dar poder a los maestros para que aporten en la toma de decisiones.

De lo anteriormente mencionado, se desprendió el problema central ¿En qué medida el liderazgo transformacional influye en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023?; y los problemas específicos: a) ¿En qué medida la influencia idealizada influye en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023?, b) ¿En qué medida la motivación inspiracional influye en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023?, c) ¿En qué medida la estimulación intelectual influye en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023?

La investigación se justificó en el nivel teórico, porque pretende ampliar la comprensión actual sobre el impacto de los diferentes estilos de liderazgo en la estructura organizativa de los centros educativos. El estudio contribuirá a crear una base teórica más sólida que combine los conceptos de liderazgo transformador y ambiente organizacional en el sector educativo. Esto podría dar lugar a nuevos modelos teóricos que expliquen esta interacción específicamente en el entorno de las instituciones de enseñanza.

A nivel práctico, este estudio es fundamental ya que se enfrenta a retos concretos en la administración y dirección de centros educativos. Su relevancia radica en que los hallazgos podrían influir directamente en el perfeccionamiento de las estrategias de liderazgo y, por consiguiente, en el ambiente laboral de las escuelas. La investigación servirá para proporcionar evidencia empírica que guíe a los directores y administradores educativos en la adopción de estilos de liderazgo más efectivos. Además, los hallazgos podrán utilizarse para diseñar programas de desarrollo profesional para líderes educativos, mejorando así la calidad del liderazgo en las escuelas. Esto podría resultar en un ambiente de trabajo más favorable, un aumento en la satisfacción profesional de los educadores y, posiblemente, en un rendimiento académico superior de los alumnos.

Del mismo modo, a nivel metodológico, esta investigación es significativa porque desarrolla un enfoque riguroso para estudiar la compleja La conexión entre el estilo de dirección transformador y el entorno laboral institucional en el contexto educativo. Es valioso porque ofrece técnicas para evaluar y examinar de forma objetiva y fidedigna nociones complejas como la dirección y el ambiente laboral. La investigación servirá para establecer un protocolo metodológico que pueda ser replicado en diferentes contextos educativos, contribuyendo así a la generalización de los hallazgos. Además, el estudio empleó una combinación de métodos cuantitativos, proporcionando un modelo para futuros investigadores sobre cómo abordar de manera integral temas complejos en la administración educativa. Los instrumentos desarrollados y validados en esta investigación podrán ser utilizados o adaptados en estudios posteriores, fortaleciendo los fundamentos metodológicos para estudios sobre dirección educativa y ambiente institucional.

Consiguientemente, se estableció el objetivo general, determinar la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023; señalando los objetivos específicos: a) Determinar la influencia de la influencia idealizada en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023, b) Determinar la influencia de la motivación inspiracional en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023, c)

Determinar la influencia de la estimulación intelectual en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023.

Mientras tanto, como hipótesis general se estableció que el liderazgo transformacional influye significativamente en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023; planteando las hipótesis específicas a continuación: a) La influencia idealizada influye significativamente en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023, b) La motivación inspiracional influye significativamente en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023, c) La estimulación intelectual influye significativamente en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023.

Es de vital importancia concretizar que los antecedentes de estudio, posibilitaron reconocer diferentes aspectos, los mismos que se establecieron en cimientos para evidenciar los progresos y conclusiones sobre las variables, teniendo como inicio el problema de investigación. En ese sentido, se describió los estudios a nivel internacional que aportan en este estudio:

Iniciando con los antecedentes internacionales, Portilla et al. (2023) en Ecuador, llevó a cabo un estudio con el fin de examinar de manera exhaustiva la relación entre el liderazgo ejercido por los directivos y el ambiente laboral percibido por los docentes. El objetivo principal fue describir y analizar de forma metódica la documentación existente sobre las prácticas de liderazgo directivo en los centros educativos. La investigación empleó una metodología cuantitativa, de tipo básico, con un diseño no experimental y nivel descriptivo sistemático. Se utilizó un cuestionario para analizar 25 artículos, con los siguientes hallazgos: El 72% de las publicaciones correspondían al período 2018-2021; el 32% estaban indexadas en Scopus y el 28% en Web of Science, mientras que el resto provenía de repositorios de otras instituciones académicas. El estudio concluyó que el liderazgo de directivos posee una influencia significativa en la mejora del ambiente organizacional.

Asimismo, Aragón et al. (2022) en Panamá, realizó una investigación que tuvo como propósito establecer la relación entre un estilo de LT enfocado en el capital

humano y el DD. El estudio se realizó mediante una metodología de investigación básica con un abordaje cuantitativo, aplicando un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional; empleando un cuestionario como instrumento, se obtuvo como resultados: el 54.3% de los profesores mencionan que casi nunca, el líder se identifica con sus necesidades personales, el 26.2% indican que algunas veces lo realizan; dichos fenómenos han sido representados por 2,10 en promedio según el baremo de comparación, ubicándose entre 1.80 a 2.60 nivel eficiente. Concluyendo que existen evidencias prácticas y empíricas que el liderazgo transformacional centrado en el aspecto humano mantiene una vinculación importante con el desempeño de la labor docente en todos los ámbitos o áreas evaluadas.

Por su parte, Aldaz (2022) En Ecuador, realizó un estudio para examinar la relación entre el CO y el DD en un centro educativo. La investigación fue de carácter básico, utilizando un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional de corte transversal. Se recolectaron datos de 40 participantes mediante un cuestionario. Los hallazgos revelaron una robusta asociación positiva entre las variables examinadas. Los cálculos estadísticos revelaron una correlación de Pearson de 0,825, con una significancia por debajo de 0,05 ($p=0,000$). La conclusión del estudio establecido que hay un vínculo positivo y estadísticamente significativo entre las dos variables analizadas.

Igualmente, López (2022) plasmó un estudio en Venezuela para evaluar el rol crucial del ambiente laboral en la administración educativa de un centro escolar, mediante un estudio fundamental, sin manipulación experimental, empleando métodos cuantitativos y un alcance descriptivo; empleando un cuestionario a 16 personas, obteniéndose como resultados, respecto, al ambiente laboral, de acuerdo (50%), a su vez; si la conducta es adecuada, (64%) está completamente de acuerdo; (29%) está de acuerdo y solamente (7%) su opinión es neutral. Concluyendo que las opiniones del personal, generó un espacio adecuado para que la gestión escolar, se desarrolle con una actuación adecuada de los participantes.

Finalmente, Bueno y Orozco (2020) En Colombia, se efectuó una investigación para establecer la vinculación entre el liderazgo transformador y sus efectos en el CO

de la Universidad Tecnológica de Pereira. La investigación fue de naturaleza básica, sin intervención experimental, analizando relaciones y descripciones en un momento específico. Los datos se recolectaron mediante un cuestionario aplicado a 385 empleados y asociados de la entidad educativa. El análisis de los datos mostró una robusta conexión positiva entre el liderazgo transformacional y el ambiente laboral. Los cálculos estadísticos revelaron una correlación de Pearson de 0,798, con una significancia (p) de 0,000, inferior a 0,05. Esta evidencia condujo al rechazo de la hipótesis nula de la investigación, permitiendo concluir la existencia de una conexión directa entre los factores estudiados. En conclusión, se puede inferir que la aplicación eficaz de un liderazgo transformacional contribuye a generar un ambiente organizacional más favorable.

En el contexto nacional, Zapata (2023) elaboró un estudio en Lima para establecer la asociación entre el nivel del LT y el CO en escuelas públicas, acudiendo a una investigación de tipo básica y diseño descriptivo - no experimental a nivel correlacional, bajo un enfoque cuantitativo, empleando el cuestionario como instrumento, que se aplicó a 71 profesores. Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva de intensidad leve entre el LT y CO. El análisis arrojó un coeficiente de correlación de Spearman de 0,680, respaldado por un valor de significancia por debajo de 0,05 (específicamente, un p-valor de 0,000). Por lo tanto, se puede concluir que, si bien existe una asociación positiva entre estas dos variables, la fuerza de dicha relación es moderada.

Mientras que, Neira (2023), plasmó un estudio en el Lambayeque para establecer estrategias de LT e identificación organizacional. Recurriendo a una investigación de tipo básica y diseño no experimental a nivel propositiva y enfoque cuantitativo, obteniéndose como resultados, 38% de los participantes se muestran en desacuerdo, por no considerarse reconocidos por la institución, a su vez 44% en desacuerdo mencionan que el directivo no jerarquiza las capacitaciones para el mejoramiento de la eficacia del personal, concluyendo que el personal no se muestra identificado con la institución.

Por otro lado, Rodríguez, (2021) en Tumbes, se condujo una investigación para determinar el vínculo entre el liderazgo transformador y la motivación en el trabajo en un centro educativo. El estudio fue de naturaleza básica, no experimental, y enfocado en identificar correlaciones entre variables específicas. Los datos se recopilaron a través de una encuesta respondida por 35 docentes. El análisis estadístico arrojó un coeficiente Rho de Spearman de 0.793, con una significancia (p) de 0.000. Se concluye que existe un vínculo positivo y estadísticamente significativo entre los factores examinados.

Asimismo, Félix (2020) llevó a cabo una investigación en el Callao para examinar la conexión entre el estilo de LT y el CO de una entidad educativa. El enfoque del estudio fue numérico cuantitativo, con un diseño que exploró relaciones sin intervenir experimentalmente, recolectando datos en un único momento. Se clasificó como investigación fundamental. El examen estadístico, empleando el estadístico Spearman, mostró un coeficiente de 0,612 y una significancia (p) de 0,000, confirmando una relación estadísticamente positiva. Los resultados obtenidos permitieron concluir la presencia de un vínculo entre los factores estudiados.

Finalmente, Verde (2019) en la región del Callao, llevó a cabo una investigación cuyo objetivo era establecer la relación existente entre el ambiente laboral y el LT en las instituciones educativas públicas. El enfoque metodológico adoptado fue una investigación fundamental, en la cual se establecieron relaciones entre variables sin manipulación experimental. La recopilación de información se llevó a cabo mediante una consulta a los participantes, utilizando como herramienta un formulario de preguntas estructuradas. Dicha encuesta fue aplicada a una muestra conformada por 115 docentes. Al examinar los datos obtenidos, el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson arrojó un valor de 0,551, mientras que la prueba de significancia estadística mostró un p-valor de 0,000, por debajo del umbral fijado en 0,05. Estos resultados permiten concluir la existencia de una correlación positiva entre los factores analizados, si bien la fuerza de dicha asociación puede catalogarse como débil.

A continuación, se presentará una definición detallada de las variables principales, explicando su naturaleza, características y relevancia en el contexto del estudio. Esta

definición estará respaldada por citas de fuentes confiables, como libros, artículos académicos y teorías establecidas por expertos en el tema. Posteriormente, se procederá a desglosar estas variables de estudio en sus dimensiones constitutivas. Cada dimensión será definida y conceptualizada de manera clara y precisa, citando a los autores y teorías que respaldan su inclusión en el estudio. Se explicará cómo estas dimensiones se relacionan con la variable principal y cómo contribuyen a una comprensión más profunda del fenómeno investigado.

La variable liderazgo transformacional es un enfoque que ha sido ampliamente estudiado y respaldado por diversas teorías en el campo del liderazgo organizacional. James MacGregor Burns introdujo y desarrolló la noción de LT, en 1978, y luego ampliado por Bernard M. Bass en 2006 (Cepeda y Mahecha, 2022). Este estilo de liderazgo describe un enfoque en el que los dirigentes estimulan y alientan a sus colaboradores a superar sus expectativas de rendimiento y dedicación, priorizando los objetivos colectivos o institucionales por encima de las metas individuales. Estos líderes logran este efecto a través de diversos comportamientos y características clave (Molina, 2023)

En primer lugar, los líderes transformacionales actúan como modelos a seguir, demostrando una conducta ética y moral ejemplar, lo que genera respeto, confianza y lealtad en sus seguidores. Además, estos líderes poseen la habilidad de estimular y animar a sus colaboradores, brindando un sentido de propósito y desafío a su trabajo, fomentando el espíritu de equipo y el entusiasmo (Vermeulen et al., 2020) Otro aspecto fundamental del liderazgo transformacional es la estimulación intelectual. Según Cruz (2020), este tipo de líderes fomentan el pensamiento original, las ideas innovadoras y el análisis crítico. Motivan a quienes los siguen a examinar los desafíos con miradas frescas y metodologías poco convencionales.

Finalmente, los líderes transformacionales se caracterizan por prestar atención individualizada a cada miembro de su equipo, reconociendo sus necesidades únicas de desarrollo y crecimiento, actuando como mentores o coaches para apoyar su progreso (Vermeulen et al., 2020). De acuerdo con la teoría o el modelo de LT estudiado por Bass, citado en Alcázar (2020) estos comportamientos transformacionales producen

mayores niveles de esfuerzo, efectividad y satisfacción en los seguidores, en comparación con enfoques más transaccionales basados en recompensas e intercambios.

El liderazgo transformacional se determinará, mediante 3 dimensiones, que explicaron la manera como este influye en el clima organizacional y los efectos positivos en los educadores que lo integran, detallándose a los siguientes: influencia idealizada, estimulación intelectual y motivación inspiradora.

Bass y Riggio (2006) citado en Londoño (2022) explicaron que influencia idealizada es la capacidad de quien ejerce el liderazgo para incidir en los demás, mediante sus comportamientos éticos y morales, ganándose el aprecio, respeto y confianza de las personas de su entorno, así mismo, se le atribuye capacidades especiales como ser perseverante y la determinación.

Asimismo, Riquelme et al. (2022) menciona que los líderes están en la disposición para la asunción de riesgos, siendo consistentes en vez de arbitrarios, además señala que algunos le denominan carisma, considerándose como al grado máximo de liderazgo transformacional, el cual se manifiesta en líderes que sirven como modelos a seguir y logran inspirar confianza en sus equipos de trabajo. En tal razón, es de mucha importancia que los directores ejerciten un comportamiento ético y moral.

Por otro lado, López (2021) menciona que implica la involucración del líder, con la finalidad de otorgar apoyo de manera constante, presentándose siempre receptivo a los requerimientos de los miembros en la institución, cuyo rol es el de mentoría, con la finalidad de garantizar que cada profesor de cumplimiento con el propósito y las metas, alcanzando su autorrealización individual. Asimismo, estar dispuesto a escuchar las preocupaciones y recomendaciones de los miembros del equipo colaborador, realizando un acompañamiento continuo de manera interna como externa, donde se perciba una comunicación flexible, precisa y sobre todo horizontal.

En lo que se refiere a la dimensión motivación inspiradora Caballero (2022) concibe como la capacidad que tiene el líder para impulsar motivación e inspiración a los demás de su entorno, brindando significados y desafíos en su centro laboral. En

ese sentido, se impulsa las actividades en equipo; empeño, y optimismo en los colaboradores para el cumplimiento con las metas establecidas, capacidad de vital importancia en el líder, dado que posibilitará incidiendo en sus colaboradores su identificación con la visión; así como dar sentido e importancia a labor que efectúa cada persona.

De la misma manera, Molero y Recio (2010) establecieron que la motivación inspiracional, considera al líder como expertos para la motivación a todos los integrantes que integran su equipo de trabajo, dotándoles significados y valores a las labores que efectúan en el entorno educativo.

Similarmente, se tiene a la dimensión estimulación intelectual el cual alude a la habilidad del dirigente transformador para impulsar en sus colaboradores el ingenio, la inventiva y el análisis reflexivo. Estos líderes alientan a sus seguidores a cuestionar los supuestos establecidos, a reformular los problemas desde nuevos ángulos y a abordar las situaciones problemáticas con enfoques novedosos (Price, 2021; Hernández, 2022). Por otro lado, Echevarría et al. (2022) consideran como la capacidad de estimulación, innovación y creatividad en el grupo, critica las conjeturas, reformula los problemas y trata situaciones problemáticas anteriores. Asimismo, promociona la participación en los procesos para encontrar la solución a los problemas, sin cuestionar las opiniones, muy al contrario, se estimula a experimentar otros enfoques.

En cuanto a las propuestas teóricas de la variable clima organizacional, tiene sustento en la propuesta teórica de las relaciones humanas de Elton Mayo, citado en Egúsquiza (2022), señala que el aspecto humano es lo más importante en la institución, aparece como la necesidad de humanización y democratización de la administración, absolviéndola de los métodos con rigor científico, a los cuales eran sometidos los trabajadores de manera forzada; así las causas de su aparición se debe al progreso de las ciencias humanas, al incremento de la incidencia intelectual y los inicios en su aplicación en la organización industrial. Poco a poco, se fue evidenciando que los fundamentos de la teoría tradicional eran insuficientes o inapropiados.

Asimismo, encuentra sustento teórico en la teoría del comportamiento organizacional, en donde Macedo (2022) sostiene que en el transcurso del tiempo los

individuos han buscado la igualdad, sin embargo, los aspectos establecidos de las personas se han obviado en gran medida, ocasionando desorden en el comportamiento de las personas, esta teoría intenta agrupar un cumulo de definiciones y variables que coadyuven a la investigación de cómo los individuos interrelacionan en diferentes estadios. De estos aspectos, se desprenden un conglomerado de variables como personalidad, autoestima e inteligencia

Para Quispe (2022), los diversos elementos que inciden en el clima organizacional están constituidos por diferentes motivaciones internas y externas, pudiendo citar los siguientes: Liderazgo cualidad importante de la organización, sin ser determinante, tener éxito dependerá de la pertinente aplicación del líder; debido a que es quien dirige hacia la consecución de los objetivos, la toma de decisiones que comprende un proceso donde se selecciona dos o más alternativas con la finalidad de contar con una adecuada solución, mediante la elección de la alternativa que brinde satisfacción eficientemente para el logro de un objetivo el alcanzar un objetivo y las interrelaciones sobre el trato, y comunicación que se llevan a cabo entre las personas en diferentes circunstancias en distintos momentos diariamente con las demás personas (Samantha et al., 2023; Ledezma, 2022).

Por otro lado, según Chiavenato (2009) citado en Romero y Campana (2021) mencionan que las relaciones humanas se sustentan en los conocimientos importantes que brinda para el lenguaje de la administración, explica dichos fenómenos considerando la motivación y el liderazgo, señalando lo importante de las relaciones humanas, dado a su incidencia en los comportamientos de los grupos sociales y aportando con la concretización de los objetivos de la institución.

Finalmente, Gómez y Romero (2021) indican que el ambiente interno es un elemento inherente a todas las entidades organizativas; evidenciándose, mediante los puntos de vista, infiriendo en los individuos de la institución, a través los sentimientos de manera positiva o negativa, incidiendo en su comportamiento y rendimiento interior y exterior.

El clima organizacional tiene sustento en tres dimensiones: toma de decisiones, claridad y apertura organizacional y motivación institucional. Con relación a la

dimensión toma de decisiones, Gómez (2020) en esta dimensión se evalúa las características del ambiente laboral, específicamente en lo relacionado con las acciones y prácticas de liderazgo que se implementan desde la institución educativa; de igual manera aspectos vinculados con la toma de decisiones para la conducción organizacional, vinculado al liderazgo compartido y el encargo de funciones de forma democrática y horizontal. Además, Macías y Vanga (2021) destacan la importancia de las acciones y prácticas de liderazgo implementadas desde la institución educativa misma. Esto indica que el fomento del desarrollo intelectual no recae exclusivamente en el líder, sino que requiere un abordaje integral y estructurado a nivel organizacional para impulsar la creatividad y la disposición a adoptar nuevas ideas.

Contreras y Torres (2022) manifiestan que la claridad y apertura organizacional, valúa la capacidad de como se ha construido la organización, que posibilite una claridad en el desempeño del centro educativo, buscando alcanzar sus propósitos y metas establecidas institucionales. Asimismo, la misión, visión y la motivación institucional, considerándose las acciones del líder que se refieren a motivar el personal, para que se sienta identificado con la institución educativa, y coadyuvar con la consecución de los propósitos establecidos. (Pariona et al., 2021; Manríquez y Reyes, 2022). En este sentido, los líderes transformacionales desempeñan un papel crucial al motivar y inspirar al personal para que se sienta identificado con la misión y visión de la institución. Mediante acciones específicas de motivación, estos líderes cultivan un sentido de apropiación y compromiso en sus seguidores, alentándolos a contribuir activamente en el logro de los propósitos institucionales.

Aguirre (2022) señala que la motivación institucional, se refiere a las acciones de liderazgo que se otorga desde la institución educativa de tal forma que los integrantes se comprometan con la organización y posean motivaciones para lograr los propósitos planteados. Ciertamente, la motivación institucional es un aspecto clave dentro del liderazgo transformacional en las instituciones educativas. Este componente se refiere a las acciones y estrategias que se implementan desde la dirección de la institución con el fin de impulsar la dedicación y el entusiasmo de cada integrante del entorno escolar para alcanzar los objetivos y fines propuestos.

En este sentido, los líderes transformacionales desempeñan un rol fundamental al diseñar e implementar iniciativas que motiven e inspiren al profesorado, equipo de oficina, alumnado y otros integrantes del centro educativo. Estas acciones van más allá de simplemente comunicar la misión y visión, sino que implican esfuerzos tangibles para alinear los intereses individuales con los objetivos institucionales (Alderete, 2022).

Algunas de las estrategias que pueden utilizarse para promover la motivación institucional incluyen el reconocimiento y celebración de los logros individuales y colectivos, la creación de oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal, la promoción de un entorno laboral favorable y cooperativo, y la promoción de un ambiente de retroalimentación constructiva y progreso continuo (Shi y Lee, 2021).

Además, los líderes transformacionales efectivos comprenden la importancia de involucrar activamente a toda la comunidad escolar en la elección de estrategias y en el establecimiento de los propósitos y metas del centro educativo. Esta participación inclusiva no solo aumenta el sentido de pertenencia y compromiso, sino que también enriquece el proceso al incorporar diversas perspectivas y experiencias (Padilla y Vargas, 2022; Pereda y Campana, 2024).

II. METODOLOGÍA

En este capítulo, se detalla minuciosamente el camino a seguir en la investigación. Primero, se especifica el tipo y diseño del estudio que se aplicó, trazando el rumbo a tomar. Luego, la forma en como las variables se desglosaron en sus elementos medibles y observables, como un tejido que organiza los hilos. Se define con claridad el grupo de personas que fueron estudiadas, y de este grupo se seleccionó una muestra representativa mediante un proceso de muestreo cuidadosamente planificado. Las técnicas y herramientas utilizadas para recolectar los datos fueron como telares que capturen todos los matices y tonalidades de la información, entrelazando cada detalle con habilidad. Este capítulo fue la base sobre la cual se construyó el camino hacia la comprensión del fenómeno investigado, guiando al lector a través de los intrincados detalles metodológicos con destreza y claridad, asegurando así la solidez y coherencia del estudio.

El estudio tuvo un carácter básico, también conocido como teórico o puro. Esto se debe a que el principal objetivo es generar nuevos conocimientos o profundizar en la comprensión de un fenómeno sin una aplicación práctica inmediata. En este caso, se buscó estudiar la influencia de las variables de estudio, aportando a la teoría existente sobre estas variables (Barbosa et al., 2020).

En cuanto al nivel, fue explicativo causal, lo que implica que se pretendió identificar y explicar las causas que influyen en un fenómeno determinado. Específicamente, se analizó la influencia, causa y su efecto entre ambas variables en estudio. Este nivel de investigación permite comprender de manera profunda la relación causal entre las variables (Rosendo, 2018).

Respecto al enfoque, fue cuantitativo, lo que significa que se recolectaron y analizaron datos numéricos a través de técnicas estadísticas. Esto permitió medir con precisión las variables de estudio, así como determinar la influencia entre ellas mediante análisis estadísticos. (Hernández y Mendoza, 2018).

Se utilizó como metodología el hipotético-deductivo, el cual, consiste en proponer conjeturas sobre la posible influencia del liderazgo transformacional en el

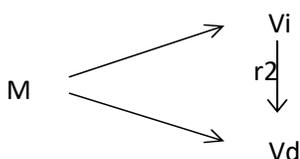
entorno de trabajo, para posteriormente comprobarlas a través de la recolección, procesamiento y análisis de datos. Este proceso permitió extraer inferencias basadas en los resultados, confirmando o desestimando las conjeturas originales (Serrano, 2020).

El estudio se estructuró bajo un esquema no experimental, es decir, no se intervino intencionalmente en las variables analizadas. En este contexto, se examinará la influencia que ejercen entre las variables de estudio, tal como se manifiestan ambos fenómenos en su ambiente natural, sin realizar ningún tipo de intervención o alteración sobre ellos (Feria et al., 2019).

En cuanto al aspecto temporal, el estudio fue de naturaleza transversal o transeccional. Esto significa que la recolección de datos relevantes para la investigación se realizó en un solo momento o periodo específico y bien definido. Esta característica permitió capturar una perspectiva actual de cómo influye una variable sobre otra (variables de estudio) dentro del contexto analizado (Maldonado, 2018). Después de describir estos aspectos metodológicos, se presenta el diagrama correspondiente al nivel de investigación planteado:

Figura 1

Diagrama de variables



Nota. (Maldonado, 2018)

M: docentes de una institución educativa en Ica

X: Variable independiente – LT

Y: Variable dependiente – CO

r²: Influencia causal de las variables.

Dado que la investigación tuvo un carácter explicativo causal, se procede a presentar las variables involucradas: en relación a la conceptualización de la VI-LT, este se entiende fundamentalmente como un mecanismo mediante el cual los dirigentes alientan e impulsan a sus colaboradores a lograr un rendimiento y una dedicación excepcionales, anteponiendo el beneficio colectivo o institucional a sus propias aspiraciones. Los líderes consiguen este impacto a través de una serie de conductas y atributos distintivos (Molina, 2023)

Dimensiones e indicadores: Se tomo como base la teoría del liderazgo transformacional de Bass citado en Cepeda y Mahecha (2022):

La influencia idealizada: la capacidad de quien ejerce el liderazgo para incidir en los demás, mediante sus comportamientos éticos y morales, ganándose el aprecio, respeto y confianza de las personas de su entorno, así mismo, se le atribuye capacidades especiales como ser perseverante y la determinación.

La motivación inspiracional: concibe como la capacidad que tiene el líder para impulsar motivación e inspiración a los demás de su entorno, brindando significados y desafíos en su centro laboral. En ese sentido, se impulsa las actividades en equipo; empeño, y optimismo en los colaboradores para el cumplimiento con las metas establecidas, capacidad de vital importancia en el líder, dado que posibilitará incidiendo en sus colaboradores su identificación con la visión; así como dar sentido e importancia a labor que efectúa cada persona.

La estimulación intelectual: la capacidad de estimulación, innovación y creatividad en el grupo, critica las conjeturas, reformula los problemas y trata situaciones problemáticas anteriores. Asimismo, promociona la participación en los procesos para encontrar la solución a los problemas, sin cuestionar las opiniones, muy al contrario, se estimula a experimentar otros enfoques.

Tabla 1

Operacionalización de liderazgo transformacional (variable independiente)

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems
------------------	------------------	--------------------	--------------

Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Integridad y ética	1,2
		Respeto y confianza	3,4
		Sentido de propósito	5,6
		Consideración de las necesidades individuales	7,8
	Motivación inspiracional	Visión inspiradora	9,10
		Lenguaje motivador	11,12
		Entusiasmo y optimismo	13,14
		Reconocimiento de logros	15
	Estimulación intelectual	Fomento del pensamiento crítico	16
		Resolución creativa de problemas	17,18
		Fomento de ideas nuevas	19,20
		Toma de riesgos calculados	21,22

Nota. Adaptado de Bass citado en Cepeda y Mahecha (2022)

Ahora bien, en relación a la conceptualización de la variable dependiente CO; refiere que, el aspecto humano es lo más importante en la institución, aparece como la necesidad de humanización y democratización de la administración, absolviéndola de los métodos con rigor científico, a los cuales eran sometidos los trabajadores de manera forzada; así las causas de su aparición se debe al progreso de las ciencias humanas, al incremento de la incidencia intelectual y los inicios en su aplicación en la organización industrial.

Mientras que, en cuanto a la definición operacional; alude a la evaluación del ambiente laboral percibido por el personal docente en una entidad educativa de Ica, a partir de ello, las variables serán desglosadas en sus respectivas dimensiones e indicadores, estas dimensiones e indicadores se verán reflejados en los enunciados o

preguntas que conformarán el cuestionario. Para responder a dichos enunciados, se emplearán opciones en una escala de Likert, cuya puntuación irá desde 1 hasta 4.

Dimensiones e indicadores: Se tomo la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, citado en Egúsquiza (2022), quien expuso cinco factores que determinan los niveles del CO de los docentes.

Toma de decisiones: se valúa las cualidades del clima organizacional, En cuanto a las estrategias y prácticas de dirección implementadas dentro del ámbito del centro educativo; de igual manera aspectos vinculados con la toma de decisiones para la conducción organizacional, vinculado al liderazgo compartido y el encargo de funciones de forma democrática y horizontal.

Claridad y apertura organizacional: valúa la capacidad de como se ha construido la organización, que posibilite una claridad en el funcionamiento de la institución educativa, esforzándose por conseguir sus fines y aspiraciones institucionales. Asimismo, la misión, visión y la motivación institucional, considerándose las acciones del líder que se refieren a motivar el personal, para que se sienta identificado con la institución educativa, y coadyuvar con la consecución de los propósitos establecidos.

Motivación institucional: se refiere a las acciones de liderazgo que se otorga desde la institución educativa de tal forma que los integrantes se comprometan con la organización y posean motivaciones para lograr los propósitos planteados.

Tabla 2

Operacionalización de clima organizacional (variable dependiente)

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems
		Participación en la toma de decisiones	1,2
	Toma de decisiones	Autonomía en la toma de decisiones	3,4
		Claridad en los procesos de decisión	5,6
		Respeto a las opiniones	7,8

Clima	divergentes		
organizacional	Claridad y	Comunicación efectiva	9,10
	apertura	Acceso a la información	11,12
	organizacional	Transparencia en la gestión	13,14
		Retroalimentación constructiva	15,16
		Oportunidades de desarrollo profesional	17,18
Motivación institucional		Incentivos y beneficios	19,20
		Sentido de pertenencia	21
		Reconocimiento publico	22,23

Nota. Elaboración propia adaptado de Egúsqiza (2022)

Inicialmente, una cantidad de 40 docentes conformaron dicha población objetivo. Por otro lado, es crucial explicar qué este término alude al grupo total de entidades, individuos o componentes que comparten rasgos particulares sobre los cuales se centró el análisis (Aguilar, 2021). En este sentido, el grupo de personas que fue estudiado y analizado en esta investigación lo constituyeron los profesores que laboran en un centro educativo ubicado en la región de Ica.

Por otra parte, específicamente, se tomaron en cuenta los 40 profesores de la institución educativa estudiada, lo que se conoce como muestra censal o censo de la población. Según Hernández y Mendoza (2018), la muestra constituye una fracción significativa del grupo total que se busca estudiar. Sin embargo, en esta investigación, no se seleccionó una muestra específica, sino que se incluyó a toda la población objetivo.

Ahora bien, respecto al muestreo, se aplicó una técnica no probabilística a criterio del investigador, también denominada muestreo intencional o de conveniencia. Otzen y Manterola (2017), refieren que, este tipo de muestreo implica que las muestras se seleccionan en función de las características o criterios predeterminados por el investigador, en lugar de aplicar un proceso de selección aleatorio.

La técnica utilizada fue la encuesta, que posibilita caracterizar una circunstancia, problemática o evento relevante mediante la obtención de información cuantificable y medible de un grupo de estudio, basándose en actitudes, percepciones y conductas individuales (Hernández y Mendoza, 2018). Esta estrategia permitió recabar datos numéricos para ilustrar la situación investigada.

Mientras que el instrumento que se planteó para recabar información, es el cuestionario, este se presenta como un conjunto de interrogantes vinculadas a uno o más temas específicos, y será administrado a los participantes en este caso específicamente a los docentes (Prieto, 2021). En el marco de este estudio, los cuestionarios estuvieron compuestos por preguntas de tipo cerrado, las cuales guardaron estrecha relación con cada variable analizada, así como con sus respectivas dimensiones e indicadores.

Con el objetivo de cuantificar el liderazgo transformacional, se utilizó el instrumento de consulta que evaluó tres dimensiones: influencia idealizada (medida a través de 8 preguntas), motivación inspiracional (8 preguntas) y estimulación intelectual (8 preguntas), totalizando 24 preguntas.

Por otro lado, para la variable dependiente clima organizacional, se planteó el cuestionario orientado a medir las siguientes dimensiones: toma de decisiones (8 preguntas), claridad y apertura organizacional (8 preguntas), motivación institucional (8 preguntas), proporcionando un resultado total de 24 preguntas.

Para garantizar la validez y confiabilidad de los cuestionarios, se empleó un proceso conocido como juicio de expertos. Esto implicó recurrir a profesionales que cuenten con experiencia, conocimientos sólidos y competencias en el área temática abordada, quienes brindaron su valoración, aportaron información relevante y evidenciaron la pertinencia de los instrumentos (Galeano, 2021).

Además, con el propósito de determinar la consistencia interna de las herramientas de medición, se procedió a procesar con el Alfa de Cronbach (α). Para tal fin, se aplicó un estudio preliminar de los cuestionarios a un grupo de 18 trabajadores docentes pertenecientes a una institución educativa localizada en la región Ica. Este

coeficiente brinda una estimación de la confiabilidad, considerando que cuanto más próximo se encuentre su valor a 1, mayor será la consistencia interna de las preguntas o ítems que conformaron el cuestionario (Rodríguez y Reguant, 2020).

Figura 2

Coeficiente Alfa de Cronbach

0,53 a menos	= nula confiabilidad
0,54 a 0,59	= baja confiabilidad
0,60 a 0,65	= confiable
0,66 a 0,71	= muy confiable
0,72 a 0,99	= excelente confiabilidad
1.00	= perfecta confiabilidad

Nota. Tomado de Nieto (2022)

Tabla 3

Confiabilidad del cuestionario liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	23

Nota. La interpretación es según la figura 2

La tabla N° 03 muestra el análisis Alfa de Cronbach, el cual reveló un instrumento con excelente confiabilidad, con un valor de 0.921.

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	22

Nota. La interpretación es según la figura 2

La tabla N° 04 muestra el análisis Alfa de Cronbach, el cual reveló un instrumento con excelente confiabilidad, con un valor de 0.910.

Con respecto al procedimiento, inicialmente, se tramitaron las autorizaciones requeridas con los directivos correspondientes del centro educativo en el que se llevó a cabo la investigación. Este paso fue fundamental para asegurar la colaboración de la comunidad educativa y el acceso a la información requerida, cumpliendo con todos los protocolos y normativas establecidas. La obtención de estos permisos garantizó el respaldo institucional y facilitaron el desarrollo de la investigación.

Posteriormente, se procedió al diseño y elaboración de los instrumentos de recolección de datos, tales como cuestionarios o encuestas. Estos instrumentos fueron cuidadosamente estructurados para medir de manera precisa las variables clave del estudio, utilizando preguntas validadas y confiables. Además, se realizaron pruebas piloto para asegurar la calidad y pertinencia de los instrumentos antes de su aplicación final.

Una vez preparados los instrumentos, se llevó a cabo la recolección de datos en la institución educativa. Este proceso implicó la aplicación de los cuestionarios o encuestas a los docentes y, posiblemente, a otros miembros de la comunidad educativa, como directivos y personal administrativo. Durante esta etapa, se siguió estrictamente los protocolos éticos y de confidencialidad, respetando en todo momento los derechos y la privacidad de los participantes.

Finalmente, los datos recolectados fueron procesados y analizados mediante técnicas estadísticas apropiadas. Este análisis permitió identificar patrones, relaciones y tendencias significativas entre las variables estudiadas. Los resultados obtenidos sirvieron como base para establecer conclusiones y recomendaciones sobre la influencia entre las variables de estudio del personal docente en la institución educativa investigada.

Para el análisis y presentación de los datos descriptivos, se recurrió al software Microsoft Excel. Esta herramienta se utilizó para procesar las respuestas obtenidas de los docentes, organizándolas en tablas y representándolas visualmente mediante

gráficos estadísticos. Este enfoque permitió calcular porcentajes que fueron fundamentales para evaluar las variables principales del estudio.

La estadística descriptiva proporcionó una visión general de los datos recopilados, permitiendo identificar tendencias, patrones y características generales de la muestra estudiada. En este caso, los porcentajes obtenidos ayudaron a cuantificar aspectos como la frecuencia con que los docentes percibían ciertos comportamientos de liderazgo o la prevalencia de determinadas características del CO en la institución educativa.

Para profundizar en el análisis y realizar el estudio inferencial, se empleó el programa IBM SPSS. Este software, más avanzado y especializado en análisis estadístico, se utilizó para verificar las hipótesis propuestas en la investigación. El análisis inferencial permite extraer conclusiones sobre la población general a partir de los datos de la muestra estudiada.

Consiguientemente, para validar la hipótesis se empleó el estadístico regresión logística ordinal, previo a ello se realizó un análisis de normalidad con el objetivo de determinar si corresponde aplicar pruebas paramétricas o no paramétricas para verificar las hipótesis propuestas, se utilizó el test de Shapiro-Wilk. Este método estadístico, especialmente aconsejado para conjuntos de datos reducidos (hasta 50 elementos), evalúa la normalidad en la distribución de las variables. La prueba determina si los datos se ajustan a una distribución normal estándar, basándose en el valor de significancia estadística obtenido. Dicho valor fue determinante para seleccionar la prueba de hipótesis más apropiada para el estudio (Flores y Flores, 2021).

En cuanto a los aspectos éticos se siguió el siguiente procedimiento:

Consentimiento informado: Se tomaron las medidas pertinentes para obtener la aprobación expresa y documentada de todos los individuos que participaron en el estudio (personal docente, directivos y demás miembros de la comunidad educativa), previo al proceso de recolección de datos. A través de un documento formal, se detallaron los propósitos de la investigación, las actividades a realizarse, los posibles

riesgos y beneficios, y se brindó la seguridad de que la información proporcionada será manejada bajo estricta confidencialidad y anonimato.

Confidencialidad y anonimato: Se tomaron todas las medidas necesarias para proteger la identidad de los participantes y garantizar la confidencialidad de la información recolectada. Los datos fueron codificados y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. No se divulgarán nombres, direcciones u otra información que pueda vincular los datos con los participantes.

Respeto y dignidad: Se preservó la integridad y los derechos fundamentales de cada participante. La colaboración en el estudio fue completamente voluntaria, sin ejercer ninguna forma de presión o influencia indebida. Además, se comunicó claramente a los participantes su libertad para abandonar la investigación en cualquier momento, garantizando que no habría repercusiones adversas por esta decisión.

Beneficencia y no maleficencia: El estudio no causó daños físicos, psicológicos o emocionales a los participantes. Se tomaron precauciones para minimizar cualquier riesgo potencial y se maximizaron los beneficios para la comunidad educativa y la sociedad en general.

Justicia y equidad: El proceso de elección de los participantes se llevó a cabo de forma imparcial y equilibrada, evitando cualquier sesgo basado en características como etnia, sexo, edad, creencias religiosas u otros criterios. Se aseguró una representación adecuada de diversos grupos, prestando especial atención a no aprovechar injustamente a colectivos en situación de vulnerabilidad.

Manejo de datos: La información recabada se guardó con medidas de seguridad adecuadas y su uso se limitó exclusivamente a los objetivos de la investigación. Al concluir el estudio, se procedió a la destrucción o conservación de los datos siguiendo las normativas en vigor y los procedimientos previamente establecidos.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Resultados de las variables de estudio

Tabla 5

Resultados de la variable independiente liderazgo transformacional

Percepción	N	%
Bajo	0	0.0
Moderado	2	5.0
Alto	38	95.0
Total	40	100.0

Nota. El valor mínimo y máximo proporcionan información sobre el rango de los datos observados (baremación)

La tabla 5 reveló que el 95.0% de los maestros encuestados considera que los directivos exhiben un alto nivel de este estilo de liderazgo, lo que significa que la gran mayoría de los educadores perciben que sus líderes poseen habilidades sobresalientes para inspirar, motivar y guiar al personal hacia el logro de metas institucionales y educativas. Desde la perspectiva de los docentes, los directivos demuestran una notable capacidad para crear un ambiente de trabajo estimulante, fomentando la colaboración, la innovación y el desarrollo profesional. Por otro lado, el 5.0% de los docentes percibe que los directivos poseen un nivel moderado de liderazgo transformacional, lo que sugiere que, si bien no alcanzan el nivel superior, aún reconocen en ellos cualidades de este estilo de liderazgo en cierta medida, contribuyendo positivamente al funcionamiento y mejora de la institución. Es destacable que ningún docente (0.0%) perciba a los directivos en la categoría baja, lo que refuerza la idea de que el liderazgo transformacional es una fortaleza significativa dentro de esta institución educativa, desde la óptica de los educadores, quienes reconocen una gestión eficaz y un impacto positivo en la calidad educativa y en su propio desempeño.

Tabla 6

Resultados de la variable dependiente clima organizacional

Percepción	N	%
-------------------	----------	----------

Bajo	0	0.0
Moderado	2	5.0
Alto	38	95.0
Total	40	100.0

Nota. El valor mínimo y máximo proporcionan información sobre el rango de los datos observados (baremación)

La tabla 6 muestra que el 95.0% de los docentes encuestados considera que el ambiente de trabajo es altamente positivo y favorable, lo que significa que la gran mayoría de los educadores experimentan un entorno laboral caracterizado por la colaboración, el apoyo mutuo, la comunicación efectiva y un sentido de pertenencia. Este clima organizacional propicio fomenta la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso de los docentes con su labor educativa. Por otro lado, el 5.0% de los docentes percibe un clima organizacional moderado, lo que sugiere que, si bien no alcanzan el nivel óptimo, aún reconocen aspectos positivos en el ambiente de trabajo que contribuyen a su desempeño y bienestar. Es notable que ningún docente (0.0%) perciba un clima organizacional bajo, lo que refuerza la idea de que la institución educativa ha logrado establecer y mantener un entorno laboral favorable, que promueve el crecimiento profesional, la colaboración y la eficacia en el logro de los objetivos educativos.

3.1.2. Resultados de las dimensiones de estudio

Tabla 7

Resultados de la dimensión influencia idealizada

Percepción	N	%
Bajo	0	0.0
Moderado	2	5.0
Alto	38	95.0
Total	40	100.0

Nota. El valor mínimo y máximo proporcionan información sobre el rango de los datos observados (baremación)

La tabla 7 se muestra que el 95.0% de los docentes encuestados considera que los directivos exhiben un alto nivel de influencia idealizada. Esto implica que la gran mayoría de los docentes perciben a sus líderes como modelos a seguir, capaces de inspirar confianza, respeto y admiración. Desde la perspectiva de los docentes, estos líderes demuestran un compromiso inquebrantable con los valores y principios institucionales, lo que genera un impacto positivo en la motivación y el desempeño del personal educativo. Por otro lado, el 5.0% de los maestros percibe que los líderes se encuentran en un nivel moderado de influencia idealizada, lo que sugiere que, si bien no alcanzan el nivel superior, aún reconocen en ellos cualidades carismáticas y éticas en cierta medida. Es destacable que ningún docente (0.0%) perciba a los líderes en la categoría baja de influencia idealizada, lo que refuerza la idea de que los líderes educativos de esta institución son considerados por los docentes como ejemplos positivos y fuentes de inspiración en su labor educativa.

Tabla 8

Resultado de la dimensión motivación inspiracional

Percepción	N	%
Bajo	0	0.0
Moderado	2	5.0
Alto	38	95.0
Total	40	100.0

Nota. El valor mínimo y máximo proporcionan información sobre el rango de los datos observados (baremación)

La tabla 8 muestra que el 95.0% de los docentes encuestados considera que los líderes demuestran un alto nivel de capacidad para motivar e inspirar al cuerpo docente hacia el logro de metas y objetivos institucionales. Desde la perspectiva de los docentes, estos líderes son capaces de comunicar una visión convincente y atractiva del futuro, lo que genera entusiasmo, compromiso y un sentido de propósito compartido entre el personal educativo. Por otro lado, el 5.0% de los maestros percibe que los líderes se encuentran en un nivel moderado de motivación inspiracional, lo que sugiere que, si bien no alcanzan el nivel superior, aún reconocen en ellos cierta capacidad para

inspirar y motivar al equipo docente. Es destacable que ningún docente (0.0%) perciba a los líderes en la categoría baja de motivación inspiracional, lo que refuerza la idea de que los líderes educativos de esta institución son considerados por los docentes como fuentes de inspiración y motivación en su labor educativa, impulsándolos a dar lo mejor de sí mismos en beneficio de los estudiantes y la comunidad educativa en general.

Tabla 9

Resultados de la dimensión estimulación intelectual

Percepción	N	%
Bajo	2	5.0
Moderado	4	10.0
Alto	34	85.0
Total	40	100.0

Nota. El valor mínimo y máximo proporcionan información sobre el rango de los datos observados (baremación)

La tabla 9 muestra que el 95.0% de los docentes encuestados considera que los líderes fomentan en gran medida la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico entre el personal docente. Desde la perspectiva de los docentes, estos líderes promueven un ambiente de aprendizaje continuo, donde se anima a los educadores a cuestionar supuestos, generar nuevos enfoques e ideas pedagógicos, y buscar soluciones creativas a los desafíos educativos. Por otro lado, el 5.0% de los docentes percibe que los líderes se encuentran en un nivel moderado de estimulación intelectual, lo que sugiere que, si bien no alcanzan el nivel superior, aún reconocen en ellos cierto grado de fomento del pensamiento innovador y crítico. Es notable que ningún docente (0.0%) perciba a los líderes en la categoría baja de estimulación intelectual, lo que refuerza la idea de que los líderes educativos de esta institución son considerados por los docentes como impulsores del crecimiento intelectual y profesional, alentándolos a desarrollar nuevas habilidades y competencias para mejorar su práctica educativa y beneficiar a los estudiantes.

3.2. Resultados por objetivos (cruce de variables)

3.2.1. Influencia del liderazgo transformacional (L.T) en el clima organizacional (C.O) de docentes de una institución educativa en Ica, 2023

Tabla 10

Liderazgo transformacional y clima organizacional

Liderazgo transformacional	Clima organizacional						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0	0	0.0	2	5.0	2	5.0
Moderado	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.00
Alto	2	5.0	0	0.0	36	90.0	38	95.0
Total	2	5.0	0	0.0	38	95.0	40	100

Nota. Los totales marginales en las filas y columnas muestran las distribuciones individuales de cada variable

La tabla 10 revela que la mayoría de los participantes (90%) percibió tanto el (L.T) como el (C.O) en un nivel alto. Una minoría (5.0%) calificó el (C.O) como bajo, a pesar de considerar alto el (L.T). De manera similar, otro pequeño grupo (5.0%) evaluó el (L.T) como bajo, pero percibió un alto (C.O). Estos datos sugieren que ambas variables de estudio se encuentran en niveles predominantemente altos, sin evidencia significativa de niveles bajos o moderados.

3.2.2. Influencia de la influencia idealizada (I.I) en el clima organizacional (C.O) de docentes de una institución educativa en Ica, 2023

Tabla 11

Influencia idealizada y clima organizacional

Influencia idealizada	Clima organizacional						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0	0	0.0	2	5.0	2	5.0

Moderado	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.00
Alto	2	5.0	0	0.0	36	90.0	38	95.0
Total	2	5.0	0	0.0	38	95.0	40	100

Nota. Los totales marginales en las filas y columnas muestran las distribuciones individuales de cada variable

La tabla 11 muestra que la gran mayoría de los encuestados (90%) calificó tanto la (I.I) como el (C.O) en niveles altos. Una pequeña fracción (5.0%) evaluó el (C.O) como bajo, aun cuando percibía una alta (I.I). De manera similar, otro grupo minoritario (5.0%) consideró baja la (I.I), pero alto el (C.O). Estos hallazgos indican que tanto la dimensión de (I.I) como la variable de (C.O) se sitúan en niveles predominantemente altos, sin evidencia notable de niveles bajos o intermedios.

3.2.3. Influencia de la motivación inspiracional (M.I) en el clima organizacional (C.O) de docentes de una institución educativa en Ica, 2023

Tabla 12

Motivación inspiracional y clima organizacional

Motivación inspiracional	Clima organizacional						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0	0	0.0	2	5.0	2	5.0
Moderado	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.00
Alto	2	5.0	0	0.0	36	90.0	38	95.0
Total	2	5.0	0	0.0	38	95.0	40	100

Nota. Los totales marginales en las filas y columnas muestran las distribuciones individuales de cada variable

La tabla 12 indica que una amplia mayoría de los participantes (90%) percibió tanto la (M.I) como el (C.O) en niveles altos. Un pequeño grupo (5.0%) evaluó el (C.O) como bajo, aunque consideraba alta la (M.I). De forma similar, otra minoría (5.0%) calificó como baja la (M.I), pero alto el (C.O). Estos datos sugieren que

tanto la dimensión de (M.I) como la variable de (C.O) se encuentran en niveles predominantemente altos, sin evidencia significativa de niveles bajos o intermedios.

3.2.4. Influencia de la estimulación intelectual (E.I) en el clima organizacional (C.O) de docentes de una institución educativa en Ica, 2023

Tabla 13

Estimulación intelectual y clima organizacional

Estimulación intelectual	Clima organizacional						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0	0	0.0	2	5.0	2	5.0
Moderado	0	0.0	0	0.0	4	10.0	4	10.0
Alto	2	5.0	0	0.0	32	80.0	34	85.0
Total	2	5.0	0	0.0	38	95.0	40	100

Nota. Los totales marginales en las filas y columnas muestran las distribuciones individuales de cada variable

La tabla 13 revela que la mayoría de los encuestados (80%) calificó tanto la (E.I) como el clima organizacional en niveles altos. Una pequeña fracción (5.0%) evaluó el (C.O) como bajo, aun percibiendo una alta (E.I). De manera similar, otro grupo minoritario (5.0%) consideró baja la (E.I), pero alto el (C.O). Estos datos indican que tanto la dimensión de (E.I) como la variable de (C.O) se sitúan en niveles predominantemente altos, sin evidencia notable de niveles bajos o intermedios.

3.3. Prueba de hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

Prueba de estadística

Tabla 14

Prueba de regresión lineal ordinal sobre la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de los docentes

Prueba estadística	Logaritmo de la	Chi-	gl	sig.
--------------------	-----------------	------	----	------

verosimilitud -2 cuadrado					
Regresión	lineal	27,865	147,548	15	,000
Ordinal					

Nota. Nivel de significancia 5% y nivel de confianza 95%

Tabla 15

Coefficientes de la hipótesis general

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,975
Nagelkerke	,979
McFadden	,683

Función de enlace: Logit

Regla de decisión

- Cuando la probabilidad (ρ) es menor o igual que el nivel de significancia (α) de 0.05, se aprueba la (H_a) y se descarta la (H_o).
- Sin embargo, en caso de que la probabilidad (ρ) supere el nivel de significancia (α) de 0.05, se rechaza la (H_a) y se acepta la (H_o).

Decisión

Dado que el valor de probabilidad (0.00) es menor o igual a α (0.05), se acepta la H_a (hipótesis alterna) y se rechaza la H_o (hipótesis nula). Esto indica que el (L.T) tiene un impacto significativo en el (C.O) de los docentes en una institución educativa de Ica, 2023, con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (5%). Adicionalmente, los resultados del Pseudo R^2 de Cox y Snell muestran que la variable (L.T) influye en un 97.5%, mientras que según Nagelkerke, es del 97.9%.

3.3.2. Hipótesis específica 1

Prueba de estadística

Tabla 16

Prueba de regresión logística ordinal sobre la influencia de la influencia idealizada en el clima organizacional

Prueba estadística	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	sig.
Regresión lineal Ordinal	106,848	32,231	6	,000

Nota. Nivel de significancia 5% y nivel de confianza 95%

Tabla 17

Coefficiente de la hipótesis específica 1

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,553
Nagelkerke	,556
McFadden	,149

Función de enlace: Logit

Regla de decisión

- Cuando la probabilidad (ρ) es menor o igual que el nivel de significancia (α) de 0.05, se aprueba la (H_a) y se descarta la (H_o).
- Sin embargo, en caso de que la probabilidad (ρ) supere el nivel de significancia (α) de 0.05, se rechaza la (H_a) y se acepta la (H_o).

Decisión

Dado que el valor de probabilidad (0.00) es menor o igual a α (0.05), se acepta la H_a (hipótesis alterna) y se rechaza la H_o (hipótesis nula). Esto indica que la (I.I) tiene una influencia significativa en el (C.O) de los docentes

en Ica, 2023, con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (5%). Adicionalmente, los resultados del Pseudo R² de Cox y Snell muestran que la dimensión de (I.I) influye en un 55.3%, mientras que según Nagelkerke, esta influencia es del 55.6%.

3.3.3. Hipótesis específica 2

Prueba estadística

Tabla 18

Prueba de regresión logística ordinal sobre la influencia de la motivación inspiracional en el clima organizacional

Prueba estadística	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	sig.
Regresión lineal	103,570	35,201	7	,000
Ordinal				

Nota. Nivel de significancia 5% y nivel de confianza 95%

Tabla 19

Coefficiente de la hipótesis específica 2

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	,585
Nagelkerke	,588
McFadden	,163

Función de enlace: Logit

Regla de decisión

- Cuando la probabilidad (ρ) es menor o igual que el nivel de significancia (α) de 0.05, se aprueba la (H_a) y se descarta la (H_o).
- Sin embargo, en caso de que la probabilidad (ρ) supere el nivel de significancia (α) de 0.05, se rechaza la (H_a) y se acepta la (H_o).

Decisión

Puesto que el valor de probabilidad (0.00) es menor o igual a α (0.05), se acepta la H_a (hipótesis alterna) y se rechaza la H_o (hipótesis nula). Esto señala que la (M.I) ejerce una influencia significativa sobre el (C.O) de los docentes en una institución educativa de Ica, 2023, con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (5%). Además, los resultados del Pseudo R^2 de Cox y Snell indican que la dimensión de (M.I) influye en un 58.5%, mientras que según Nagelkerke, en un 58.8%.

3.3.4. Hipótesis específica 3

Prueba estadística

Tabla 20

Prueba de regresión logística ordinal sobre la influencia de la estimulación intelectual en el clima organizacional

Prueba estadística		Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	sig.
Regresión lineal	Ordinal	134,035	19,415	10	,035

Nota. Nivel de significancia 5% y nivel de confianza 95%

Tabla 21

Coefficiente de la hipótesis específica 3

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,385
Nagelkerke	,386
McFadden	,090

Función de enlace: Logit

Regla de decisión

- Cuando la probabilidad (ρ) es menor o igual que el nivel de significancia (α) de 0.05, se aprueba la (H_a) y se descarta la (H_o).

- Sin embargo, en caso de que la probabilidad (ρ) supere el nivel de significancia (α) de 0.05, se rechaza la (H_a) y se acepta la (H_o).

Decisión

Dado que el valor de probabilidad (0.035) es menor o igual a α (0.05), se acepta la H_a (hipótesis alterna) y se rechaza la H_o (hipótesis nula). Esto indica que la (E.I) influye significativamente en el (C.O) de los docentes en una institución educativa de Ica, 2023, con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (5%). Adicionalmente, los resultados del Pseudo R^2 de Cox y Snell muestran que la dimensión de (E.I) influye en un 38.5%, mientras que según Nagelkerke, en un 38.6%.

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio ha revelado varios hallazgos significativos que arrojan luz sobre la relación entre estos dos importantes aspectos del entorno educativo. A continuación, se examina cómo estos resultados se alinean con los objetivos planteados inicialmente y las respectivas hipótesis.

En ese sentido con respecto al objetivo e hipótesis general, según los hallazgos alcanzados se acepta la hipótesis alterna general que determina que el liderazgo transformacional influye significativamente en el clima organizacional de los docentes en una institución educativa en Ica, 2023, Por ende, se evidencia una coherencia significativa entre los resultados alcanzados y el propósito central del estudio de Bueno y Orozco (2020) en Colombia, hallaron una relación positiva y estadísticamente relevante entre el estilo de liderazgo transformacional y el ambiente organizacional en el contexto de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Esta evidencia indica que el fortalecimiento de las prácticas de liderazgo transformacional en un entorno educativo tiende a influir favorablemente en el clima de la institución, también mejora el clima organizacional percibido por los docentes. Asimismo, se respalda en la investigación de Zapata (2023) en Lima, quien reveló una correlación positiva de intensidad leve entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en escuelas públicas. Si bien la intensidad de la conexión resultó ser intermedia, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,680 (p -valor $< 0,05$), se demuestra la existencia de un vínculo positivo entre estos factores en el ámbito educativo del Perú. Estos resultados encuentran respaldo en el modelo de liderazgo transformacional presentado por Bass y Riggio (2006), mencionados en Londoño (2022). Esta teoría postula que dicho estilo de liderazgo estimula y motiva a los subordinados a superar sus expectativas de rendimiento y dedicación, anteponiendo los intereses colectivos a los individuales. Conforme a este enfoque, los líderes transformacionales se erigen como referentes, exhibiendo un comportamiento ético y moral ejemplar, lo cual fomenta el respeto, la confianza y la fidelidad entre sus seguidores. (Molina, 2023). Además, tienen la capacidad de inspirar y motivar a su

equipo, brindando un sentido de propósito y desafío a su trabajo (Vermeulen et al., 2020).

Estos comportamientos transformacionales producen mayores niveles de esfuerzo, efectividad y satisfacción en los seguidores, lo que contribuye a generar un clima organizacional más favorable (Alcázar, 2020). El marco teórico de las relaciones humanas desarrollado por Elton Mayo, referenciado en Egúsqiza (2022), también respalda estas conclusiones. Esta perspectiva subraya la relevancia del factor humano en los entornos organizacionales y aboga por una gestión más humanizada y participativa. Un estilo de liderazgo transformacional, que reconoce y potencia las capacidades de los integrantes del equipo, puede propiciar un entorno laboral más centrado en las personas y gratificante, lo cual, a su vez, repercute favorablemente en el clima de la organización.

Los hallazgos del estudio, en lo que concierne al primer objetivo y a la primera hipótesis específica, conducen a la validación de la hipótesis alternativa propuesta inicialmente que establece que la influencia idealizada influye significativamente en el clima organizacional de los docentes en una institución educativa en Ica, 2023. Los resultados obtenidos guardan similitud con la investigación realizada por Neira (2023) en Lambayeque. En dicho estudio, se descubrió que más de un tercio de los encuestados 38% carecía de un sentido de pertenencia hacia la institución, atribuyendo esta falta de identificación a la ausencia de valoración por parte de los líderes organizacionales, y el 44% percibía que los directivos no priorizaban la capacitación para mejorar la eficacia del personal.

Esto sugiere que cuando los líderes no ejercen una influencia idealizada, basada en comportamientos éticos y en el reconocimiento del personal, el clima organizacional se ve afectado negativamente, ya que los docentes no se sienten valorados ni respaldados por sus líderes. En relación a ello este hallazgo se respalda en los aportes teóricos de Bass y Riggio (2006), citados en Londoño (2022), quienes explican que la influencia idealizada se refiere a la capacidad del líder para incidir en los demás mediante sus comportamientos éticos y morales, ganándose el aprecio, respeto y confianza de su equipo. Cuando los líderes actúan como modelos a seguir,

demostrando integridad y principios sólidos, Aquí tiene la paráfrasis solicitada, manteniendo las referencias originales: producen un efecto beneficioso en el ambiente organizacional, ya que los colaboradores experimentan un entorno de confianza y consideración. Riquelme et al. (2022) añaden que los líderes que ejercen una influencia idealizada están preparados para aceptar desafíos y muestran coherencia en lugar de arbitrariedad, convirtiéndose así en ejemplos a emular para sus seguidores. Esta consistencia entre las palabras y los actos del líder refuerza el respeto y la confianza de los miembros del equipo, lo cual repercute positivamente en el clima de la organización.

Asimismo, la teoría del comportamiento organizacional, según Macedo (2022), respalda la relevancia de la influencia idealizada en el clima organizacional. Esta perspectiva afirma que las personas anhelan igualdad y respeto por sus derechos en los entornos laborales. Cuando los líderes se comportan como referentes éticos y morales, fomentan un ambiente de respeto y equidad, contribuyendo así a crear un buen clima organizacional y satisfactorio para los integrantes del equipo.

Consiguientemente, el análisis de los datos obtenidos en relación al segundo objetivo e hipótesis específica conlleva a confirmar o aceptar la hipótesis alterna formulada al inicio de la investigación el cual establece que la motivación inspiracional influye significativamente en el clima organizacional de los docentes en una institución educativa en Ica, 2023. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Rodríguez (2021) en Tumbes, quien encontró una vinculación elevada y estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los docentes, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,793 (p -valor $< 0,05$). Esta evidencia indica que cuando los dirigentes aplican una motivación inspiradora eficaz, el personal docente experimenta un incremento en su motivación y compromiso laboral, lo cual contribuye a generar un ambiente organizacional positivo que favorece el rendimiento óptimo en las tareas educativas.

Asimismo, este hallazgo concuerda con las propuestas teóricas de Caballero (2022) y Molero y Recio (2010), quienes conceptualizan la motivación inspiracional como la habilidad del líder para estimular e inspirar a su equipo, dotando de sentido y retos a su labor. Cuando los líderes consiguen inspirar y motivar a sus colaboradores,

fomentando el optimismo y el compromiso con las metas establecidas, se crea un ambiente laboral más positivo y enriquecedor, lo que impacta favorablemente en el clima organizacional.

La teoría de la motivación de logro de McClelland (1961), citada por Nina et al. (2024), también respalda estos hallazgos. Esta teoría establece que el desempeño de los individuos, en este caso los docentes, se ve afectado por el impulso de alcanzar objetivos, el anhelo de progreso y la definición de metas ambiciosas pero realizables. Cuando los dirigentes educativos consiguen entusiasmar y alentar a sus equipos, promoviendo estos elementos, se crea un entorno de trabajo más dinámico y enriquecedor, lo cual repercute favorablemente en la atmósfera organizacional que experimentan los profesores.

Además, la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, citada por Egúsqiza (2022), subraya la relevancia de la motivación y el liderazgo en las organizaciones. Un liderazgo que inspire, motive y proporcione un sentido de misión a los integrantes del equipo, puede ayudar a generar un ambiente laboral más gratificante y eficiente, lo que se refleja en un clima organizacional positivo y propicio para el rendimiento de los docentes.

Finalmente, con respecto al tercer objetivo e hipótesis específica según los resultados obtenidos se acepta la hipótesis alterna planteada inicialmente en donde determina que la estimulación intelectual influye significativamente en el clima organizacional de los docentes en una institución educativa en Ica, 2023. Este hallazgo encuentra coincidencia y respaldo en el estudio realizado por Bueno y Orozco (2020) en Colombia, donde encontraron una relación positiva y significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el ambiente organizacional.

Esto sugiere que la estimulación intelectual, como componente del liderazgo transformacional, no solo tiene un impacto relevante en el clima organizacional percibido por los docentes en un centro educativo, sino que también podría ser un elemento clave para mejorar el ambiente laboral en diversos contextos educativos. Ahondando en el concepto de estimulación intelectual, Price (2021) y Hernández (2022) la caracterizan como la aptitud del líder para promover la innovación, la

creatividad y el pensamiento crítico entre los miembros de su equipo. Esta conceptualización ayuda a entender el considerable efecto de la estimulación intelectual en el ambiente organizacional. Al fomentar estas cualidades, los líderes transformacionales generan un entorno donde los educadores sienten que sus ideas y capacidades intelectuales son apreciadas.

En consonancia con esto, Echevarría et al. (2022) expanden la noción, indicando que la estimulación intelectual también abarca el impulso a la participación en la resolución de problemas y el fomento de nuevas perspectivas. Este enfoque permite deducir que, al implicar de manera activa a los docentes en los procesos decisorios y en la solución de dificultades, se contribuye a la creación de un entorno laboral más dinámico y colaborativo. Por consiguiente, esto podría explicar la mejoría observada en el clima organizacional. Desde un punto de vista teórico, estos hallazgos encuentran sustento en la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, citada por Egúsquiza (2022). Esta teoría enfatiza la importancia del aspecto humano en la institución y aboga por la necesidad de humanizar y democratizar la administración. En este contexto, la estimulación intelectual puede ser vista como una manifestación práctica de estos principios, ya que valora y potencia las capacidades intelectuales de los docentes.

Adicionalmente, la teoría del comportamiento organizacional, mencionada por Macedo (2022), proporciona otro marco teórico relevante para los hallazgos alcanzados. Esta teoría considera cómo las interacciones entre individuos en diferentes niveles afectan el comportamiento organizacional. Desde esta perspectiva, la estimulación intelectual puede ser entendida como un factor que modifica positivamente estas interacciones, promoviendo un intercambio más rico y constructivo entre los miembros de la institución educativa. Es importante señalar que la influencia significativa de la estimulación intelectual en el clima organizacional puede explicarse, en parte, por lo que Gómez y Romero (2021) describen sobre la naturaleza del clima organizacional. Estos autores argumentan que el clima organizacional se manifiesta a través de las percepciones de los individuos, afectando sus sentimientos y comportamientos dentro y fuera de la organización. En este sentido, la estimulación intelectual, al fomentar un ambiente de apertura, creatividad y pensamiento crítico, está

moldeando positivamente estas percepciones y, por ende, mejorando el clima organizacional.

V. CONCLUSIONES

Primero- Los resultados de este estudio revelan una influencia significativa del liderazgo transformacional en el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Ica, 2023. Con un valor p de 0.00, se acepta la hipótesis alterna, mientras que los coeficientes de Cox y Snell (97.5%) y Nagelkerke (97.9%) indican que existe una fuerte influencia entre las variables, es decir que, mientras sea más alto el liderazgo transformacional, se presentara un alto nivel de clima organizacional. Esto sugiere que un liderazgo transformacional efectivo puede mejorar sustancialmente el ambiente laboral en entornos educativos. Estos hallazgos son relevantes para la gestión educativa, ya que subrayan la importancia de fomentar prácticas de liderazgo transformacional como estrategia para optimizar el clima organizacional y, potencialmente, el rendimiento institucional.

Segundo- Este estudio demuestra una influencia significativa de la dimensión de influencia idealizada en el clima organizacional de los docentes en Ica, 2023. Con un valor p de 0.00, inferior al nivel de significancia de 0.05, se acepta la hipótesis alterna. Los coeficientes de Cox y Snell (55.3%) y Nagelkerke (55.6%) confirman que existe influencia moderada entre la primera dimensión y la variable dependiente, es decir que un alto nivel de influencia idealizada está asociado con un clima organizacional favorable. Esta conclusión resalta la importancia de la influencia idealizada como componente del liderazgo en la configuración del ambiente laboral educativo, lo que puede tener implicaciones significativas para las estrategias de desarrollo y gestión del liderazgo en las entidades educativas.

Tercero- Los hallazgos de esta investigación evidencian una influencia significativa de la motivación inspiracional en el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Ica, 2023. El valor p de 0.00, menor al nivel de significancia de 0.05, confirma la aceptación de la hipótesis alterna. Los coeficientes de Cox y Snell (58.5%) y Nagelkerke (58.8%) ratifican una influencia moderadamente fuerte entre la segunda dimensión y la variable dependiente. Esto significa que, un alto nivel de motivación inspiracional está asociado con un clima organizacional favorable. Por lo tanto, esta

conclusión subraya la importancia de la motivación inspiracional como elemento clave del liderazgo en la conformación del ambiente laboral educativo, lo que puede tener implicaciones relevantes para las estrategias de gestión y el desarrollo del liderazgo en instituciones educativas.

Cuarto- El estudio revela una influencia significativa de la estimulación intelectual en el clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Ica en 2023. Con un valor p de 0.035, inferior al nivel de significancia de 0.05, se acepta la hipótesis alterna. Los coeficientes de Cox y Snell (38.5%) y Nagelkerke (38.6%) ratifican una influencia moderada entre la tercera dimensión y la variable dependiente, es decir que cuando exista un alto nivel de estimulación intelectual, también será alto el nivel de clima organizacional. Por lo tanto, esta conclusión destaca la importancia de la estimulación intelectual como componente del liderazgo en la configuración del ambiente laboral educativo, lo que puede tener implicaciones para las estrategias de desarrollo profesional y la promoción de un entorno de aprendizaje continuo en las entidades educativas.

VI. RECOMENDACIONES

A nivel de gobierno: Implementar políticas educativas que fomenten el liderazgo transformacional en las instituciones educativas. Esto podría incluir la incorporación de módulos de liderazgo transformacional en los programas de formación inicial y continua para directivos escolares, así como la creación de incentivos para las instituciones que demuestren mejoras significativas en su clima organizacional a través de prácticas de liderazgo transformacional.

A nivel de sistema educativo regional: Implementar iniciativas de formación y mentorías en liderazgo transformacional dirigidas a los directores y equipos de gestión de los centros educativos. Estos planes formativos deberían centrarse en los componentes esenciales del liderazgo transformacional, tales como el ejercicio de una influencia ejemplar, la capacidad de inspirar y motivar, y el fomento del pensamiento innovador. Además, se debería enfatizar cómo aplicar estos conceptos de manera efectiva en el entorno educativo específico de la región.

A nivel institucional: Implementar un mecanismo de valoración y perfeccionamiento constante del ambiente laboral en el centro educativo, fundamentado en los conceptos del liderazgo transformador. Este sistema podría abarcar análisis regulares del entorno organizacional, la aplicación de tácticas de liderazgo transformacional ajustadas a los requerimientos particulares de la institución, y la generación de oportunidades para el intercambio de ideas y la retroalimentación entre los directivos y el personal docente.

Finalmente se recomienda profundizar la investigación sobre estas variables de estudio en contextos educativos diversos. Se sugiere realizar estudios longitudinales para evaluar el impacto a largo plazo de las prácticas de liderazgo transformacional, así como investigaciones comparativas entre diferentes tipos de instituciones educativas y niveles socioeconómicos. Además, se recomienda explorar la interacción entre el liderazgo transformacional y otros factores que puedan influir en el clima organizacional, como la cultura escolar, los recursos disponibles y las políticas educativas locales.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. (2021). *Estadística descriptiva, regresión y probabilidad con aplicaciones*. Editorial EDU.
https://www.google.com.ec/books/edition/Estad%C3%ADstica_descriptiva_regresi%C3%B3n_y_pr/AgEyEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Alcázar, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía coyuntural. Revista de temas de coyuntura y perspectivas*, 5(4), 89-121. http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N. y Fajardo, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa de Ecuador. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6 (1), p1382, <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588>
- Alderete, L. (2022). *Los programas educativos y sus logros. Alborada de la Ciencia*, 27-35. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/albor/article/download/1115/1532/3319>
- Aragón, L., Cabarcas, K y Camargo, Y. (2022). Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente. *Revista Latinoamericana Ogmios*, Vol. 3 Núm. 6. <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/120>
- Barbosa, A., Mar, C., y Molar, J. (2020). *Metodología de la investigación. Métodos y técnicas*. Patria.
<https://books.google.com.ec/books?id=e5otEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Bueno, D. y Orozco, L. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*. <https://repositorio.utp.edu.co/items/e790cf57-591c-41c0-9dbe-c4fa4313a2b7>
- Caballero, T. (2022). Liderazgo directivo para una administración educativa eficiente. *Revista científica de la facultad de filosofía*, 15 (2), 166-182, <https://revistascientificas.una.py/index.php/rcff/article/view/3094>
- Cepeda, D. y Mahecha, J. (2022). Autorregulación del aprendizaje y rasgos de personalidad en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*, 4 (3), 88-101, <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/539>
- Cruz, Y. (2020). El líder transformacional y su influencia en el docente. *Revista de la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico*, 1-8. https://www.researchgate.net/publication/341803356_El_lider_transformacional_y_su_influencia_en_el_docente

- Echevarría, M., Cárdenas, L. y Sinaloa, M. (2022) Liderazgo directivo para favorecer el rol del docente en las prácticas inclusivas. *Revista de Educación Inclusiva*, 15(1), 131- 151. <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/691>
- Egusquiza, G. (2022). *La teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo para mejorar la gestión organizacional en la Institución Educativa Velasco Astete Cusco*. [Tesis de Posgrado – Universidad de San Pedro]. http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/21868/Tesis_76046.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Félix, M. (2020). *Liderazgo transformacional y clima laboral en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Callao*. [Tesis de Posgrado – Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49082/F%3%a9lix_MF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Feria, H., Blanco, M., y Valledor, R. (2019). *La dimensión metodológica del diseño de la investigación científica*. Editorial Académica Universitaria. <http://edacunob.ult.edu.cu/bitstream/123456789/90/1/La%20dimensi%c3%b3n%20metodol%c3%b3gica%20del%20dise%c3%b1o%20de%20la%20investigaci%c3%b3n%20cient%c3%adfica.pdf>
- Gobierno Regional de Ica. (2022). *Proyecto Educativo Regional al 2025*. <http://www.drelica.gob.pe/documentos/per2025.pdf>
- Gómez, M. y Romero, V. (2021) *Desempeño docente y clima organizacional en un centro de formación profesional de Huancayo*. [Tesis de Posgrado – Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9713/Desempeno_GomezCortez_Miguel.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, S. (2022). Liderazgo estratégico moderno y capital intelectual como ejes para la mejora de los resultados empresariales en las Pymes. *Experior*, 1(2), 108-121. <https://doi.org/10.56880/experior12.1>
- Ledezma, D. (2022). Gestión de la comunicación y su relación con el clima organizacional. *Ciencia Latina*, 6(5), 1-11. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3376
- Londoño, C. (2022). Estilos de liderazgo en los medios públicos ecuatorianos. *Revista comunicación*, 21 (1),

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-09332022000100251

- López, E. (2021) *Efecto del liderazgo ético y del liderazgo transformacional en el estrés laboral*. [Tesis de Posgrado – Universidad de Jaén]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola.
- López, R. (2022) Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la universidad metropolitana. *Revista Educare*, 26 (2), 137- 161, <https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i2.1643>
- Macías, E., y Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 547-563. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612005>
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U. https://www.google.com.ec/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_social/FTSjDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Manríquez, K., y Reyes, M (2022). Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno. *Revista Educación*, vol. 46, núm. 1. <https://www.redalyc.org/journal/440/44068165028/44068165028.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (2022). *Censo Escolar 2022*. <http://www.minedu.gob.pe/censoescolar/>
- Ministerio de Educación del Perú. (2023). *Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos*. <http://www.minedu.gob.pe/evaluaciondirectores/>
- Molero, F., y Recio, P (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Revista Psicothema*, ISSN- e 1886-144X, ISSN 0214-9915, Vol. 22, Nº. 3, 2010, págs. 495-501. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3258288>
- Molina, G. (2023). *Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente*. <https://doi.org/10.36390/telos253.14>
- Neira, I. (2021). *Liderazgo transformacional como estrategia para lograr el compromiso organizacional en la gerencia regional de educación Lambayeque*. [Tesis de Posgrado – Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11327/Neira%20Aguilar%20Ivan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Orantes, B., Keck, C., y Saldívar, A. (2023). *La desconfianza como condición estructural-estructurante de la escuela chiapaneca*. [https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2023\)0061-005](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2023)0061-005)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2022). *Panorama de la educación 2022*. <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-9502201700010003>
- Padilla, O., y Vargas Fuentes, J. (2022). El liderazgo en la gestión del director. *Revista Científica*, 6(1), 11-25. <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.11>
- Pariona, R., Rivero, Z., González, R., y Hinojosa, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 307-315. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223020>
- Pereda, W., y Campana, A. (2024). Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional según la Percepción de la Comunidad Educativa del IESTP, Chíncha. *Revista Científica Multidisciplinar Business Excellence*, 17(10), 2215-2707. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9715
- Portilla, S., Díaz, R., y Romani, U. (2023). *Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares*. <https://doi.org/10.37135/chk.002.20.13>
- Portilla, S., Díaz, R., Camargo, Romani, U y Rivera, J. (2023). Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares. *Chakiñan, Revista de ciencias sociales y humanidades*, (20), 228–241. <https://doi.org/10.37135/chk.002.20.13>
- Price, H. (2021). Weathering fluctuations in teacher commitment: leaders relational failures, with improvement prospects, *Journal of Educational Administration*, 53(5), 597-624. <https://doi.org/10.1108/JEA-07-2020-0157>
- Prieto, J. (2021). *Investigación de mercados*. ECOE Ediciones. https://www.google.com.ec/books/edition/Investigaci%C3%B3n_de_mercados_3ra_Edici%C3%B3n/tQpZEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Riquelme, J., Meza, A., y Carvallo, R. (2022). Liderazgo y autoridad en la resolución de problemas complejos: hacia un método de gestión. *Revista información tecnológica*, 33 (2), https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000200321&script=sci_arttext&tlng=pt

- Rodríguez, A. (2021) *Percepción de liderazgo transformacional y motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes*. [Tesis de Posgrado – Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88895/Rodr%C3%ADguez_GAMDF-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Rosendo, V. (2018). *Investigación de mercados: Aplicación al marketing estratégico empresarial. ESIC*. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LI9RDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=investigaci3n+causales&ots=nuNyJ7Hm31&sig=hRO9LUBw7CjgZxUMHpqvKtWyAk#v=onepage>
- Serrano, J. (2020). *Metodología de la Investigación edición Gamma*. Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora. https://www.google.com.ec/books/edition/Metodologia_de_la_Investigacion_edicion/XnnkDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Shi, H., y Lee, L. (2021). Developing an Organizational Climate Diagnostic Instrument for Junior High Schools in Taiwan. *SAGE Open*, 11(1), 1-15. <https://doi.org/10.1177/2158244021989267>
- Verde, M. (2019). *Clima organizacional y Liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Carmen de la Legua- Reynoso, Callao*. [Tesis de Posgrado – Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74638/Verde_LM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vermeulen, M., Kreijns, K., y Evers, A. T. (2020). Transformational leadership, leader-member exchange and school learning climate: Impact on teachers' innovative behavior in the Netherlands. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(3), 1-20. <https://doi.org/10.1177/1741143220932582>
- Zapata, H. (2023). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas, El Agustino*. [Tesis de Posgrado – Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108118/Zapata_LHE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipotesis	Variables	Dimension	Indicadores	Items	Escala/Nivel
General	General	General					
¿En qué medida el liderazgo transformacional influye en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023?	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica	El liderazgo transformacional influye significativamente en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Integridad y etica	1,2	Escala de medicion: ordinal Tipo de respuestas o categorias: Del tipo likert Siempre (4) Regularmente (3) Algunas veces (2) Nunca (1) Nivel de medicion: Alto [66-88] Moderado [44-65] Bajo [22-43]
					Respeto y confianza	3,4	
					Sentido de proposito	5,6	
					Consideracion de las necesidades individuales	7,8	
				Motivacion inspiracional	Vision inspiradora	9,10	
					Lenguaje motivador	11,12	
					Entusiasmo y optimismo	13,14	
				Estimulacion intelectual	Reconocimiento de logros	15	
					Fomento del pensamiento critico	16	
					Resolucion creativa de problemas	17,18	
Fomento de ideas nuevas	19,20						
Toma de riesgos calculados	21,22						
Especificos	Especificos	Especificos					
¿En qué medida la influencia idealizada influye en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023?	Determinar la influencia de la influencia idealizada en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023	La influencia idealizada influye significativamente en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023	Clima organizacional	Toma de desiciones	Participacion en la toma de decisiones	1,2	Escala de medicion: ordinal Tipo de respuestas o categorias: Del tipo likert Siempre (4) Regularmente (3) Algunas veces (2) Nunca (1) Nivel de medicion: Alto [69-92] Medio [46-68] Bajo [23-45]
					Autonomia en la toma de desiciones	3,4	
					Claridad en los procesos de decisi3n	5,6	
					Respeto a las opiniones divergentes	7,8	
¿En qué medida la motivación inspiracional influye en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023?	Determinar la influencia de la motivación inspiracional en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023	La motivación inspiracional influye significativamente en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023	Clima organizacional	Claridad y apertura organizaciona l	Comunicación efectiva	9,10	
					Acceso a la informacion	11,12	
					Transaperiencia en la gestion	13,14	
					Retroalimentacion constructiva	15,16	
¿En qué medida la estimulación intelectual influye en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023?	Determinar la influencia de la estimulación intelectual en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023	La estimulación intelectual influye significativamente en el clima organizacional de docentes de una institución educativa en Ica, 2023	Clima organizacional	Motivacion institucional	Oportunidades de desarrollo profesional	17,18	
					Incentivos y beneficios	19,20	
					Sentido de pertenencia	21	
					Reconocimiento publico	22,23	

Anexo 2 Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Escala/Nivel	
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es un enfoque de liderazgo que se centra en la capacidad del líder para motivar e inspirar a sus seguidores a alcanzar un rendimiento superior y a trascender sus propios intereses en beneficio de los objetivos y la visión de la organización. Este estilo de liderazgo se basa en la premisa de que los líderes pueden influir en sus seguidores al hacer que se cuestionen sus propias creencias y valores, y al promover el cambio y la transformación personal y organizacional.	Medición del liderazgo transformacional percibido por los docentes de una institución educativa en Ica, a partir de sus dimensiones e indicadores expresados en los ítems del cuestionario, con opciones de respuesta en una escala ordinal tipo Likert de 1-5.	Influencia idealizada	Integridad y ética	1,2	Escala de medición: ordinal Tipo de respuestas o categorías: Del tipo likert Siempre (4) Regularmente (3) Algunas veces (2) Nunca (1) Nivel de medición: Alto [65-96] Medio [33-64] Bajo [1-32]	
				Respeto y confianza	3,4		
				Sentido de propósito Consideración de las necesidades individuales	5,6 7,8		
				Vision inspiradora	9,10		
			Motivación inspiracional	Lenguaje motivador	11,12		
				Entusiasmo y optimismo Reconocimiento de logros	13,14 15,16		
				Fomento del pensamiento crítico Resolución creativa de problemas	17,18 19,20		
			Estimulación intelectual	Fomento de ideas nuevas Toma de riesgos calculados	21 22		
				Participación en la toma de decisiones Autonomía en la toma de decisiones	1,2 3,4		Escala de medición: ordinal Tipo de respuestas o categorías: Del tipo likert Siempre (4) Regularmente (3) Algunas veces (2) Nunca (1) Nivel de medición: Alto [69-92] Medio [46-68] Bajo [23-45]
				Claridad en los procesos de decisión Respeto a las opiniones divergentes	5,6 7,8		
			Comunicación efectiva	9,10			
			Claridad y apertura organizacional	Acceso a la información Transparencia en la gestión Retroalimentación constructiva	11,12 13,14 15,16		
Oportunidades de desarrollo profesional	17,18						
Incentivos y beneficios Sentido de pertenencia	19,20 21,22						
Motivación institucional	Reconocimiento público	23					

Anexo 3 Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar las habilidades y competencias de liderazgo transformacional de los directivos en su institución educativa. Está diseñado para identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en el ejercicio de este estilo de liderazgo orientado a inspirar, motivar y empoderar a los docentes. La información obtenida será utilizada con fines de investigación y será tratada con absoluta confidencialidad:

Instrucciones:

A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones relacionadas con el liderazgo transformacional. Por favor, lee cada afirmación cuidadosamente y selecciona con una (X) la opción que mejor refleje su opinión o experiencia.

1=Nunca	2=Algunas veces	3=Regularmente	4=Siempre
---------	-----------------	----------------	-----------

DIMENSION 1. INFLUENCIA IDEALIZADA	1	2	3	4
1. Los directivos promueven y fomentan la honestidad y la integridad en la institución educativa				
2. Los directivos demuestran un comportamiento ético y coherente con los valores que promueven				
3. Los líderes de la institución educativa tratan a los docentes con respeto y consideración				
4. Los líderes de la institución educativa fomentan un ambiente de confianza y respeto mutuo entre los docentes				
5. los directivos transmiten un claro sentido de propósito y misión a los docentes				
6. Los directivos inspiran a los docentes a trabajar en conjunto hacia metas y objetivos institucionales				
7. Los directivos escuchan y atienden las preocupaciones y necesidades de los docentes				
8. Los directivos prestan atención a las necesidades individuales de los docentes				
DIMENSION 2. MOTIVACION INSPIRACIONAL	1	2	3	4
9. Los directivos articulan una visión clara y convincente que motiva a los docentes				
10. Los directivos involucran a los docentes en la construcción y comprensión de la visión institucional				
11. Los directivos transmiten confianza y optimismo a través de su lenguaje				
12. Los directivos emplean un lenguaje positivo y alentador al comunicarse con los docentes				
13. Los directivos mantienen un enfoque optimista y positivo incluso en situaciones desafiantes				
14. Los directivos expresan confianza en la capacidad de los docentes para alcanzar los objetivos institucionales				
15. Los directivos destacan las fortalezas y habilidades de los docentes cuando reconoce				

sus logros				
DIMENSION 3. ESTIMULACION INTELECTUAL	1	2	3	4
16. Los directivos promueven el análisis y la reflexión sobre los problemas y situaciones desde diferentes perspectivas				
17. Los directivos estimulan a los docentes a buscar soluciones creativas e innovadoras				
18. Los directivos promueven el uso de técnicas y herramientas para fomentar la creatividad en la resolución de problemas				
19. Los directivos crean un ambiente que permite a los docentes expresar libremente sus ideas y sugerencias				
20. Los directivos apoyan y facilitan la implementación de ideas nuevas e innovadoras de los docentes				
21. Los directivos alientan a los docentes a salir de su zona de confort y probar nuevas estrategias o métodos				
22. Los directivos crean un ambiente seguro y de confianza para que los docentes puedan tomar riesgos sin temor a consecuencias negativas				

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION!

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar la percepción de los docentes sobre el clima organizacional en su institución educativa. Está diseñado para identificar las fortalezas y áreas de mejora en cuanto al clima organizacional de su institución. La información obtenida será utilizada con fines de investigación y serán tratados con absoluta confidencialidad.

Instrucciones:

A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones relacionadas con el clima organizacional. Por favor, lee cada afirmación cuidadosamente y selecciona con una (X) la opción que mejor refleje su opinión o experiencia.

1=Nunca	2=Algunas veces	3=Regularmente	4=Siempre
---------	-----------------	----------------	-----------

DIMENSION 1. TOMA DE DESICIONES	1	2	3	4
1. Los docentes tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones importantes de la institución educativa				
2. Los docentes son consultados y se les pide su opinión antes de realizar cambios significativos en la institución educativa				
3. Los docentes tienen autonomía para tomar decisiones relacionadas con su práctica docente y el manejo del aula				
4. Los docentes se sienten respaldados y apoyados por la institución educativa al tomar decisiones autónomas relacionadas con su trabajo				
5. Los criterios y pautas utilizados para la toma de decisiones son transparentes y				

accesibles para todos los docentes				
6. Los docentes reciben información clara y oportuna sobre las decisiones tomadas que afectan su trabajo y el ambiente en el aula				
7. Los docentes se sienten libres de expresar puntos de vista diferentes sin temor a ser juzgados o sancionados				
8. Las opiniones divergentes de los docentes son escuchadas y tomadas en consideración durante los procesos de toma de decisiones				
DIMENSION 2. CLARIDAD Y APERTURAL ORGANIZACIONAL	1	2	3	4
9. Existe una comunicación fluida y efectiva entre los docentes y los líderes de la institución educativa				
10. Se utilizan diferentes medios y canales de comunicación para llegar a todos los docentes de manera efectiva				
11. Existe transparencia en la información compartida con los docentes, sin ocultar o distorsionar los datos				
12. Los docentes tienen acceso a los recursos y fuentes de información necesarios para su desarrollo profesional				
13. Se promueve una cultura de rendición de cuentas y responsabilidad en la gestión de la institución educativa				
14. La institución educativa tiene mecanismos establecidos para monitorear y evaluar la transparencia en su gestión				
15. Los docentes reciben retroalimentación constructiva y útil sobre su desempeño y prácticas docentes				
16. La retroalimentación se brinda de manera respetuosa, objetiva y enfocada en el crecimiento profesional				
DIMENSION 3. MOTIVACION INSTITUCIONAL	1	2	3	4
17. La institución educativa ofrece oportunidades regulares de capacitación y desarrollo profesional para los docentes				
18. Los docentes tienen acceso a programas, cursos o talleres que les permitan adquirir nuevas habilidades y conocimiento				
19. Los docentes reciben reconocimientos o recompensas por su buen desempeño, logros o contribuciones excepcionales				
20. Los docentes tienen acceso a programas de asistencia o servicios de apoyo para su bienestar personal y profesional				
21. Se siente identificado con la misión y visión de la institución educativa				
22. Considera que la institución educativa valora y destaca sus aportes y contribuciones ante la comunidad educativa				
23. La institución educativa organiza eventos o ceremonias para reconocer públicamente el desempeño destacado de los docentes				

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION!

Anexo 4 Fichas de validación de los instrumentos de recolección de datos

Anexo 2

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de liderazgo transformacional) que permitirá recoger la información en la presente investigación:

Influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa en Ica, 2023. 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

Definición de la variable (liderazgo transformacional) El liderazgo transformacional es un enfoque de liderazgo que se centra en la capacidad del líder para motivar e inspirar a sus seguidores a alcanzar un rendimiento superior y a trascender sus propios intereses en beneficio de los objetivos y la visión de la organización. Este estilo de liderazgo se basa en la premisa de que los líderes pueden influir en sus seguidores al hacer que se cuestionen sus propias creencias y valores, y al promover el cambio y la transformación personal y organizacional.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Influencia idealizada	Integridad y ética	Los directivos promueven y fomentan la honestidad y la integridad en la institución educativa	1	1	1	1	
		Los directivos demuestran un comportamiento ético y coherente con los valores que promueven	1	1	1	1	
	Respeto y confianza	Los líderes de la institución educativa tratan a los docentes con respeto y consideración	1	1	1	1	
		Los líderes de la institución educativa fomentan un ambiente de confianza y respeto mutuo entre los docentes	1	1	1	1	

	Sentido de propósito	los directivos transmiten un claro sentido de propósito y misión a los docentes	1	1	1	1	
		Los directivos inspiran a los docentes a trabajar en conjunto hacia metas y objetivos institucionales	1	1	1	1	
	Consideración de las necesidades individuales	Los directivos escuchan y atienden las preocupaciones y necesidades de los docentes	1	1	1	1	
		Los directivos prestan atención a las necesidades individuales de los docentes	1	1	1	1	
Motivación inspiracional	Visión inspiradora	Los directivos articulan una visión clara y convincente que motiva a los docentes	1	1	1	1	
		Los directivos involucran a los docentes en la construcción y comprensión de la visión institucional	1	1	1	1	
	Lenguaje motivador	Los directivos transmiten confianza y optimismo a través de su lenguaje	1	1	1	1	
		Los directivos emplean un lenguaje positivo y alentador al comunicarse con los docentes	1	1	1	1	
	Entusiasmo y optimismo	Los directivos mantienen un enfoque optimista y positivo incluso en situaciones desafiantes	1	1	1	1	
		Los directivos expresan confianza en la capacidad de los docentes para alcanzar los objetivos institucionales	1	1	1	1	
	Reconocimiento de logros	Los directivos destacan las fortalezas y habilidades de los docentes cuando reconoce sus logros	1	1	1	1	
		Fomento de pensamiento crítico	Los directivos promueven el análisis y la reflexión sobre los problemas y situaciones desde diferentes perspectivas	1	1	1	1
Resolución creativa de problemas		Los directivos estimulan a los docentes a buscar soluciones creativas e innovadoras	1	1	1	1	
		Los directivos promueven el uso de técnicas y herramientas	1	1	1	1	

Estimulación intelectual		para fomentar la creatividad en la resolución de problemas					
	Fomento de ideas nuevas	Los directivos crean un ambiente que permite a los docentes expresar libremente sus ideas y sugerencias	1	1	1	1	
		Los directivos apoyan y facilitan la implementación de ideas nuevas e innovadoras de los docentes	1	1	1	1	
	Toma de riesgos calculados	Los directivos alientan a los docentes a salir de su zona de confort y probar nuevas estrategias o métodos	1	1	1	1	
		Los directivos crean un ambiente seguro y de confianza para que los docentes puedan tomar riesgos sin temor a consecuencias negativas	1	1	1	1	

Ficha de validación juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario del liderazgo transformacional
Objetivo del instrumento	Recolectar información para medir el nivel de liderazgo transformacional
Nombres y apellidos del experto	Dr. Fernando Ysaías Aguilar Padilla
Documento de identidad	10186815
Años de experiencia en el área	Más de 05 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Centro de Gerencia Internacional
Cargo	Administrador de empresa
Número telefónico	998471262

Firma	
Fecha	01 de junio del 2024

Anexo 2

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de liderazgo transformacional) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa en Ica, 2023*. 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:

Crterios	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

Definición de la variable (liderazgo transformacional) El liderazgo transformacional es un enfoque de liderazgo que se centra en la capacidad del líder para motivar e inspirar a sus seguidores a alcanzar un rendimiento superior y a trascender sus propios intereses en beneficio de los objetivos y la visión de la organización. Este estilo de liderazgo se basa en la premisa de que los líderes pueden influir en sus seguidores al hacer que se cuestionen sus propias creencias y valores, y al promover el cambio y la transformación personal y organizacional.

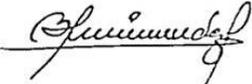
Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Integridad y	Los directivos promueven y fomentan la honestidad y la integridad en la institución	1	1	1	1	

Influencia idealizada	ética	educativa						
		Los directivos demuestran un comportamiento ético y coherente con los valores que promueven	1	1	1	1		
	Respeto y confianza	Los líderes de la institución educativa tratan a los docentes con respeto y consideración	1	1	1	1		
		Los líderes de la institución educativa fomentan un ambiente de confianza y respeto mutuo entre los docentes	1	1	1	1		
	Sentido de propósito	los directivos transmiten un claro sentido de propósito y misión a los docentes	1	1	1	1		
		Los directivos inspiran a los docentes a trabajar en conjunto hacia metas y objetivos institucionales	1	1	1	1		
	Consideración de las necesidades individuales	Los directivos escuchan y atienden las preocupaciones y necesidades de los docentes	1	1	1	1		
		Los directivos prestan atención a las necesidades individuales de los docentes	1	1	1	1		
	Motivacion inspiracional	Visión inspiradora	Los directivos articulan una visión clara y convincente que motiva a los docentes	1	1	1	1	
			Los directivos involucran a los docentes en la construcción y comprensión de la visión institucional	1	1	1	1	
Lenguaje motivador		Los directivos transmiten confianza y optimismo a través de su lenguaje	1	1	1	1		
		Los directivos emplean un lenguaje positivo y alentador al comunicarse con los docentes	1	1	1	1		
Entusiasmo y optimismo		Los directivos mantienen un enfoque optimista y positivo incluso en situaciones desafiantes	1	1	1	1		
		Los directivos expresan confianza en la capacidad de los docentes para alcanzar los objetivos institucionales	1	1	1	1		

	Reconocimiento de logros	Los directivos destacan las fortalezas y habilidades de los docentes cuando reconoce sus logros	1	1	1	1	
Estimulación intelectual	Fomento de pensamiento crítico	Los directivos promueven el análisis y la reflexión sobre los problemas y situaciones desde diferentes perspectivas	1	1	1	1	
	Resolución creativa de problemas	Los directivos estimulan a los docentes a buscar soluciones creativas e innovadoras	1	1	1	1	
		Los directivos promueven el uso de técnicas y herramientas para fomentar la creatividad en la resolución de problemas	1	1	1	1	
	Fomento de ideas nuevas	Los directivos crean un ambiente que permite a los docentes expresar libremente sus ideas y sugerencias	1	1	1	1	
		Los directivos apoyan y facilitan la implementación de ideas nuevas e innovadoras de los docentes	1	1	1	1	
	Toma de riesgos calculados	Los directivos alientan a los docentes a salir de su zona de confort y probar nuevas estrategias o métodos	1	1	1	1	
		Los directivos crean un ambiente seguro y de confianza para que los docentes puedan tomar riesgos sin temor a consecuencias negativas	1	1	1	1	

Ficha de validación juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario del liderazgo transformacional
Objetivo del instrumento	Recolectar información para medir el nivel de liderazgo transformacional
Nombres y apellidos del experto	Dra. Bertila Hernández Fernandez
Documento de identidad	16526129
Años de experiencia en el área	Más de 05 años

Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Ugel Chiclayo
Cargo	Docente
Número telefónico	942470276
Firma	
Fecha	02 de junio del 2024

Anexo 2

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de liderazgo transformacional) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa en Ica, 2023*. 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

Definición de la variable (liderazgo transformacional) El liderazgo transformacional es un enfoque de liderazgo que se centra en la capacidad del líder para motivar e inspirar a sus seguidores a alcanzar un rendimiento superior y a trascender sus propios intereses en beneficio de los objetivos y la visión de la

organización. Este estilo de liderazgo se basa en la premisa de que los líderes pueden influir en sus seguidores al hacer que se cuestionen sus propias creencias y valores, y al promover el cambio y la transformación personal y organizacional.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Influencia idealizada	Integridad y ética	Los directivos promueven y fomentan la honestidad y la integridad en la institución educativa	1	1	1	1	
		Los directivos demuestran un comportamiento ético y coherente con los valores que promueven	1	1	1	1	
	Respeto y confianza	Los líderes de la institución educativa tratan a los docentes con respeto y consideración	1	1	1	1	
		Los líderes de la institución educativa fomentan un ambiente de confianza y respeto mutuo entre los docentes	1	1	1	1	
	Sentido de propósito	los directivos transmiten un claro sentido de propósito y misión a los docentes	1	1	1	1	
		Los directivos inspiran a los docentes a trabajar en conjunto hacia metas y objetivos institucionales	1	1	1	1	
	Consideración de las necesidades individuales	Los directivos escuchan y atienden las preocupaciones y necesidades de los docentes	1	1	1	1	
		Los directivos prestan atención a las necesidades individuales de los docentes	1	1	1	1	
	Visión inspiradora	Los directivos articulan una visión clara y convincente que motiva a los docentes	1	1	1	1	
		Los directivos involucran a los docentes en la construcción y comprensión de la visión institucional	1	1	1	1	

Motivación inspiracional	Lenguaje motivador	Los directivos transmiten confianza y optimismo a través de su lenguaje	1	1	1	1	
		Los directivos emplean un lenguaje positivo y alentador al comunicarse con los docentes	1	1	1	1	
	Entusiasmo y optimismo	Los directivos mantienen un enfoque optimista y positivo incluso en situaciones desafiantes	1	1	1	1	
		Los directivos expresan confianza en la capacidad de los docentes para alcanzar los objetivos institucionales	1	1	1	1	
	Reconocimiento de logros	Los directivos destacan las fortalezas y habilidades de los docentes cuando reconoce sus logros	1	1	1	1	
Estimulación intelectual	Fomento de pensamiento crítico	Los directivos promueven el análisis y la reflexión sobre los problemas y situaciones desde diferentes perspectivas	1	1	1	1	
	Resolución creativa de problemas	Los directivos estimulan a los docentes a buscar soluciones creativas e innovadoras	1	1	1	1	
		Los directivos promueven el uso de técnicas y herramientas para fomentar la creatividad en la resolución de problemas	1	1	1	1	
	Fomento de ideas nuevas	Los directivos crean un ambiente que permite a los docentes expresar libremente sus ideas y sugerencias	1	1	1	1	
		Los directivos apoyan y facilitan la implementación de ideas nuevas e innovadoras de los docentes	1	1	1	1	
	Toma de riesgos calculados	Los directivos alientan a los docentes a salir de su zona de confort y probar nuevas estrategias o métodos	1	1	1	1	
		Los directivos crean un ambiente seguro y de confianza para que los docentes puedan tomar riesgos sin temor a consecuencias negativas	1	1	1	1	

Ficha de validación juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario del clima organizacional
Objetivo del instrumento	Recolectar información para medir el nivel de clima organizacional
Nombres y apellidos del experto	Dr. Oscar Benjamin Sánchez Cubas
Documento de identidad	17451308
Años de experiencia en el área	Más de 05 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	DRE – CAJAMARCA
Cargo	Docente
Número telefónico	997027099
Firma	
Fecha	

Anexo 5. Fichas de validación del cuestionario clima organizacional

Anexo 2

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de clima organizacional) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa en Ica, 2023*. 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

Definición de la variable (clima organizacional) El clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización sobre las políticas, prácticas y condiciones ambientales que prevalecen en el entorno de trabajo. Es un concepto multidimensional que refleja la interacción entre las características individuales y las características organizacionales.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Toma de decisiones	Participación en la toma de decisiones	Los docentes tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones importantes de la institución educativa	1	1	1	1	
		Los docentes son consultados y se les pide su opinión antes de realizar cambios significativos en la institución educativa	1	1	1	1	
	Autonomía en la toma de decisiones	Los docentes tienen autonomía para tomar decisiones relacionadas con su práctica docente y el manejo del aula	1	1	1	1	
		Los docentes se sienten respaldados y apoyados por la institución educativa al tomar decisiones autónomas relacionadas con su trabajo	1	1	1	1	
	Claridad en los procesos de decisión	Los criterios y pautas utilizados para la toma de decisiones son transparentes y accesibles para todos los docentes	1	1	1	1	
		Los docentes reciben información clara y oportuna	1	1	1	1	

		sobre las decisiones tomadas que afectan su trabajo y el ambiente en el aula					
	Respeto a las opiniones divergentes	Los docentes se sienten libres de expresar puntos de vista diferentes sin temor a ser juzgados o sancionados	1	1	1	1	
		Las opiniones divergentes de los docentes son escuchadas y tomadas en consideración durante los procesos de toma de decisiones	1	1	1	1	
Claridad y apertura organizaci3n	Comunicaci3n efectiva	Existe una comunicaci3n fluida y efectiva entre los docentes y los l3deres de la instituci3n educativa	1	1	1	1	
		Se utilizan diferentes medios y canales de comunicaci3n para llegar a todos los docentes de manera efectiva	1	1	1	1	
	Acceso a la informaci3n	Existe transparencia en la informaci3n compartida con los docentes, sin ocultar o distorsionar los datos	1	1	1	1	
		Los docentes tienen acceso a los recursos y fuentes de informaci3n necesarios para su desarrollo profesional	1	1	1	1	
	Transparencia en la gesti3n	Se promueve una cultura de rendici3n de cuentas y responsabilidad en la gesti3n de la instituci3n educativa	1	1	1	1	
		La instituci3n educativa tiene mecanismos establecidos para monitorear y evaluar la transparencia en su gesti3n	1	1	1	1	
	Retroalimentaci3n constructiva	Los docentes reciben retroalimentaci3n constructiva y 3til sobre su desempe1o y pr3cticas docentes	1	1	1	1	
		La retroalimentaci3n se brinda de manera respetuosa, objetiva y enfocada en el crecimiento profesional	1	1	1	1	
	Oportunidades de desarrollo profesional	La instituci3n educativa ofrece oportunidades regulares de capacitaci3n y desarrollo profesional para los docentes	1	1	1	1	
		Los docentes tienen acceso a programas, cursos o talleres	1	1	1	1	

Motivación institucional		que les permitan adquirir nuevas habilidades y conocimiento					
	Incentivos y beneficios	Los docentes reciben reconocimientos o recompensas por su buen desempeño, logros o contribuciones excepcionales	1	1	1	1	
		Los docentes tienen acceso a programas de asistencia o servicios de apoyo para su bienestar personal y profesional	1	1	1	1	
	Sentido de pertenencia	Se siente identificado con la misión y visión de la institución educativa	1	1	1	1	
	Reconocimiento publico	Considera que la institución educativa valora y destaca sus aportes y contribuciones ante la comunidad educativa	1	1	1	1	
		La institución educativa organiza eventos o ceremonias para reconocer públicamente el desempeño destacado de los docentes	1	1	1	1	

Ficha de validación juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de clima organizacional
Objetivo del instrumento	Recolectar información para medir el nivel de clima organizacional
Nombres y apellidos del experto	Dr. Fernando Ysaías Aguilar Padilla
Documento de identidad	10186815
Años de experiencia en el área	Más de 05 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Centro de Gerencia Internacional
Cargo	Administrador de empresa

Número telefónico	998471262
Firma	
Fecha	01 de junio del 2024

Anexo 2

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de clima organizacional) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa en Ica, 2023*. 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:

Crterios	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

Definición de la variable (clima organizacional) El clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización sobre las políticas, prácticas y condiciones ambientales que prevalecen en el entorno de trabajo. Es un concepto multidimensional que refleja la interacción entre las características individuales y las características organizacionales.

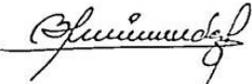
Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Participación en la toma de	Los docentes tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones importantes de la institución	1	1	1	1	

Toma de decisiones	decisiones	educativa						
		Los docentes son consultados y se les pide su opinión antes de realizar cambios significativos en la institución educativa	1	1	1	1		
	Autonomía en la toma de decisiones	Los docentes tienen autonomía para tomar decisiones relacionadas con su práctica docente y el manejo del aula	1	1	1	1		
		Los docentes se sienten respaldados y apoyados por la institución educativa al tomar decisiones autónomas relacionadas con su trabajo	1	1	1	1		
	Claridad en los procesos de decisión	Los criterios y pautas utilizados para la toma de decisiones son transparentes y accesibles para todos los docentes	1	1	1	1		
		Los docentes reciben información clara y oportuna sobre las decisiones tomadas que afectan su trabajo y el ambiente en el aula	1	1	1	1		
	Respeto a las opiniones divergentes	Los docentes se sienten libres de expresar puntos de vista diferentes sin temor a ser juzgados o sancionados	1	1	1	1		
		Las opiniones divergentes de los docentes son escuchadas y tomadas en consideración durante los procesos de toma de decisiones	1	1	1	1		
	Claridad y	Comunicación efectiva	Existe una comunicación fluida y efectiva entre los docentes y los líderes de la institución educativa	1	1	1	1	
			Se utilizan diferentes medios y canales de comunicación para llegar a todos los docentes de manera efectiva	1	1	1	1	
Acceso a la información		Existe transparencia en la información compartida con los docentes, sin ocultar o distorsionar los datos	1	1	1	1		

apertura organización		Los docentes tienen acceso a los recursos y fuentes de información necesarios para su desarrollo profesional	1	1	1	1	
	Transparencia en la gestión	Se promueve una cultura de rendición de cuentas y responsabilidad en la gestión de la institución educativa	1	1	1	1	
		La institución educativa tiene mecanismos establecidos para monitorear y evaluar la transparencia en su gestión	1	1	1	1	
	Retroalimentación constructiva	Los docentes reciben retroalimentación constructiva y útil sobre su desempeño y prácticas docentes	1	1	1	1	
		La retroalimentación se brinda de manera respetuosa, objetiva y enfocada en el crecimiento profesional	1	1	1	1	
Motivación institucional	Oportunidades de desarrollo profesional	La institución educativa ofrece oportunidades regulares de capacitación y desarrollo profesional para los docentes	1	1	1	1	
		Los docentes tienen acceso a programas, cursos o talleres que les permitan adquirir nuevas habilidades y conocimiento	1	1	1	1	
	Incentivos y beneficios	Los docentes reciben reconocimientos o recompensas por su buen desempeño, logros o contribuciones excepcionales	1	1	1	1	
		Los docentes tienen acceso a programas de asistencia o servicios de apoyo para su bienestar personal y profesional	1	1	1	1	
	Sentido de pertenencia	Se siente identificado con la misión y visión de la institución educativa	1	1	1	1	
	Reconocimiento publico	Considera que la institución educativa valora y destaca sus aportes y contribuciones ante la comunidad educativa	1	1	1	1	
		La institución educativa organiza eventos o	1	1	1	1	

		ceremonias para reconocer públicamente el desempeño destacado de los docentes					
--	--	---	--	--	--	--	--

Ficha de validación juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de clima organizacional
Objetivo del instrumento	Recolectar información para medir el nivel de clima organizacional
Nombres y apellidos del experto	Dra. Bertila Hernández Fernandez
Documento de identidad	16526129
Años de experiencia en el área	Más de 05 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Ugel Chiclayo
Cargo	Docente
Número telefónico	942470276
Firma	
Fecha	02 de junio del 2024

Anexo 2

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de clima organizacional) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa en Ica, 2023*. 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:

Crterios	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

Definición de la variable (clima organizacional) El clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización sobre las políticas, prácticas y condiciones ambientales que prevalecen en el entorno de trabajo. Es un concepto multidimensional que refleja la interacción entre las características individuales y las características organizacionales.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Toma de decisiones	Participación en la toma de decisiones	Los docentes tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones importantes de la institución educativa	1	1	1	1	
		Los docentes son consultados y se les pide su opinión antes de realizar cambios significativos en la institución educativa	1	1	1	1	
	Autonomía en la toma de decisiones	Los docentes tienen autonomía para tomar decisiones relacionadas con su práctica docente y el manejo del aula	1	1	1	1	
		Los docentes se sienten respaldados y apoyados por la institución educativa al tomar decisiones autónomas relacionadas con su trabajo	1	1	1	1	
	Claridad en los procesos de decisión	Los criterios y pautas utilizados para la toma de decisiones son transparentes y accesibles para todos los docentes	1	1	1	1	
		Los docentes reciben información clara y oportuna	1	1	1	1	

		sobre las decisiones tomadas que afectan su trabajo y el ambiente en el aula						
	Respeto a las opiniones divergentes	Los docentes se sienten libres de expresar puntos de vista diferentes sin temor a ser juzgados o sancionados	1	1	1	1		
		Las opiniones divergentes de los docentes son escuchadas y tomadas en consideración durante los procesos de toma de decisiones	1	1	1	1		
Claridad y apertura organización	Comunicación efectiva	Existe una comunicación fluida y efectiva entre los docentes y los líderes de la institución educativa	1	1	1	1		
		Se utilizan diferentes medios y canales de comunicación para llegar a todos los docentes de manera efectiva	1	1	1	1		
	Acceso a la información	Existe transparencia en la información compartida con los docentes, sin ocultar o distorsionar los datos	1	1	1	1		
		Los docentes tienen acceso a los recursos y fuentes de información necesarios para su desarrollo profesional	1	1	1	1		
	Transparencia en la gestión	Se promueve una cultura de rendición de cuentas y responsabilidad en la gestión de la institución educativa	1	1	1	1		
		La institución educativa tiene mecanismos establecidos para monitorear y evaluar la transparencia en su gestión	1	1	1	1		
	Retroalimentación constructiva	Los docentes reciben retroalimentación constructiva y útil sobre su desempeño y prácticas docentes	1	1	1	1		
		La retroalimentación se brinda de manera respetuosa, objetiva y enfocada en el crecimiento profesional	1	1	1	1		
		Oportunidades de desarrollo profesional	La institución educativa ofrece oportunidades regulares de capacitación y desarrollo profesional para los docentes	1	1	1	1	
			Los docentes tienen acceso a programas, cursos o talleres	1	1	1	1	

Motivación institucional		que les permitan adquirir nuevas habilidades y conocimiento					
	Incentivos y beneficios	Los docentes reciben reconocimientos o recompensas por su buen desempeño, logros o contribuciones excepcionales	1	1	1	1	
		Los docentes tienen acceso a programas de asistencia o servicios de apoyo para su bienestar personal y profesional	1	1	1	1	
	Sentido de pertenencia	Se siente identificado con la misión y visión de la institución educativa	1	1	1	1	
	Reconocimiento publico	Considera que la institución educativa valora y destaca sus aportes y contribuciones ante la comunidad educativa	1	1	1	1	
		La institución educativa organiza eventos o ceremonias para reconocer públicamente el desempeño destacado de los docentes	1	1	1	1	

Ficha de validación juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de clima organizacional
Objetivo del instrumento	Recolectar información para medir el nivel de clima organizacional
Nombres y apellidos del experto	Dr. Oscar Benjamin Sánchez Cubas
Documento de identidad	17451308
Años de experiencia en el área	Más de 05 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	DRE – CAJAMARCA
Cargo	Docente

Número telefónico	997027099
Firma	
Fecha	

Anexo 5 Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,540	40	,000	,229	40	,000
Clima organizacional	,540	40	,000	,229	40	,000
Influencia idealizada	,540	40	,000	,229	40	,000
Motivacion inspiracional	,540	40	,000	,229	40	,000
Estimulacion intelectual	,501	40	,000	,439	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para verificar la normalidad de los datos con 40 observaciones, se aplicó la prueba de Shapiro Wilk, siendo apropiada para muestras considerables (≤ 50). Con valores de significancia (0.000) menor que α (0.05) en la mayoría de las variables, se concluye sigue una distribución no normal.

Dado esto, se optó por la regresión logística ordinal para analizar la influencia entre las variables. Esta métrica no paramétrica es adecuada cuando las variables no tienen una distribución normal o su relación no es lineal. Al aplicarla, se investiga la existencia de una influencia estadísticamente significativa entre las variables, incluso si no siguen una distribución normal.

Anexo 6 Autorización para el desarrollo de la investigación

AUTORIZACION DE APLICACIÓN DE INVESTIGACION

Yo Huber Atilio Peralta Alata
Identificado con DNI 21468805, en mi calidad de director
del área de _____, de la institución
educativa 22460 ubicada en el
distrito de Pisco

OTORGO LA AUTORIZACION

Al señor Luz Yovana Valencia Quispe
Identificado con DNI N° 22302921, de la Escuela de Postgrado de la Maestría en
Educación para que realice el recojo del información y/o aplicación de instrumentos, con la finalidad
de que pueda desarrollar su tesis para optar el grado de Magister en Educación.



[Firma]
Firma y sello del representante legal
DNI N° 21468805

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa o institución, otorgante de información, pueda ejecutar.

[Firma]
Luz Yovana Valencia Quispe
DNI N° 22302921
Estudiante