Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Educación
Escuela Profesional de Educación

Liderazgo transformacional docente y clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025

TESIS
Para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación en la especialidad de Ciencias Sociales

AUTOR
Emmanuel Moisés GOMERO DOLORES
Joe Melanio HUAMANÍ PERLACIOS

ASESOR
Dr. Giovanni Jeffrey CORVETTO CASTRO

Lima, Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Gomero, E. & Huamaní, J. (2026). *Liderazgo transformacional docente y clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Escuela Profesional de Educación]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor 1	
Nombres y apellidos	Emmanuel Moisés Gomero Dolores
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46150458
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7378-5473
Datos de autor 2	
Nombres y apellidos	Joe Melanio Huamaní Perlacios
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42892989
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-3824-1630
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Giovanni Jeffrey Corvetto Castro
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	09885052
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3320-0538
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dante Rafael Aguinaga Villegas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40189245
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Joseph Santiago Martin Vergara

Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	18212863
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Ronal Rodolfo Garnelo Escobar
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06564970
Datos de investigación	
Línea de investigación	No aplica.
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Ucayali Provincia: Atalaya Distrito: Raimondi Manzana :Mz.102,103,147y148 Calle: Las Mohenas Latitud: --10.7331° Longitud: - -73.7506°
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2025 - 2026
URL de disciplinas OCDE	Educación general ,capacitación y pedagogía https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01 Educación especial ,estudiantes dotados y dificultades del aprendizaje https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.02 Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN - EPE

ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS DE EMMANUEL MOISÉS GOMERO DOLORES Y JOE MELANIO HUAMANÍ PERLACIOS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE CIENCIAS SOCIALES

En la ciudad de Lima a los diecisiete días del mes de abril del dos mil veintiséis, se reunieron los miembros del jurado evaluador, presidido por el Dr. Dante Rafael Aguinaga Villegas e integrado por el Dr. Joseph Santiago Martin Vergara y el Mag. Ronal Rodolfo Garnelo Escobar, con el fin de calificar la sustentación de la tesis titulada: Liderazgo transformacional docente y clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E. San Francisco de Asís de Atalaya, 2025, presentada por los bachilleres Emmanuel Moisés Gomero Dolores y Joe Melanio Huamaní Perlacios, para optar por el Título Profesional de Licenciado en Educación en la especialidad de Ciencias Sociales.

Después de escuchar la exposición de los bachilleres, el jurado procedió a formular las preguntas de reglamento y luego de una calificación en privado decidió otorgarles el calificativo de:

Diecisiete (17)

Aprobado con mención honrosa

Como constancia del acto realizado, los miembros del jurado suscriben la presente ACTA, la cual será remitida a las instancias correspondientes para que, previo trámite administrativo, se expida el diploma que acredite a los bachilleres como Licenciados en Educación en la especialidad de Ciencias Sociales.

Dr. DANTE RAFAEL AGUINAGA VILLEGAS
Presidente

Dr. JOSEPH SANTIAGO MARTIN VERGARA
Jurado evaluador

Mag. RONAL RODOLFO GARNELO ESCOBAR
Jurado evaluador

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN - EPE

ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE CIENCIAS SOCIALES

NOMBRE DEL AUTOR: **Emmanuel Moisés Gomero Dolores**
Joe Melanio Huamaní Perlacios

TÍTULO DE LA TESIS: **Liderazgo transformacional docente y clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E. San Francisco de Asís de Atalaya, 2025**

JURADO INTEGRADO POR LOS PROFESORES:

PRESIDENTE: **Dr. DANTE RAFAEL AGUINAGA VILLEGAS**

JURADO EVALUADOR: **Dr. JOSEPH SANTIAGO MARTIN VERGARA**

JURADO EVALUADOR: **Mag. RONAL RODOLFO GARNELO ESCOBAR**

RESULTADO FINAL: **Diecisiete (17)**

Aprobado con mención honrosa

Lima, 17 de abril de 2026

Dr. DANTE RAFAEL AGUINAGA VILLEGAS
Presidente

Dr. JOSEPH SANTIAGO MARTIN VERGARA
Jurado evaluador

Mag. RONAL RODOLFO GARNELO ESCOBAR
Jurado evaluador

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

Anexo 1

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Giovanni Jeffrey Corvetto Castro en mi condición de asesor, acreditado con el Dictamen Nº 368-2024-EPE-FE/UNMSM de la Escuela Profesional de Educación, de la tesis cuyo título es Liderazgo transformacional docente y clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025, presentado por los bachilleres Emmanuel Moisés Gomero Dolores y Joe Melanio Huamaní Perlacios para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación en la especialidad de Ciencias Sociales, **CERTIFICO** que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el **19%** de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Educación en la especialidad de Ciencias Sociales.

Lima, 10 de julio de 2026

Firma del Asesor

Nombres y Apellidos del asesor: Giovanni Jeffrey Corvetto Castro
DNI: 09885052

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

Dedicatoria

A Dios, a nuestros padres y familiares que estuvieron de cerca brindando su apoyo, a nuestros amigos, colegas por los concejos y ánimos, a todos ellos va dedicado esta investigación.

Los autores

Agradecimiento

Al asesor el Dr. Giovanni Jeffrey Corvetto Castro, que de manera permanente nos ha guiado en el proceso de elaboración y culminación de la presente investigación, también agradecemos a todos nuestros maestros y maestras de la Facultad de Educación de la UNMSM que nos inculcaron en el desarrollo de nuestra profesión.

Los autores

ÍNDICE DE CONTENIDO

I. Introducción 1

1.1 Planteamiento del problema 1

1.1.1 Determinación del problema 1

1.1.2 Formulación del problema 4

1.2 Objetivos de investigación 5

1.2.1 Objetivo General 5

1.2.2 Objetivos Específicos 5

1.3 Justificación o importancia 6

1.4 Limitaciones de la investigación 6

II. Revisión de la literatura 8

2.1 Marco teórico 8

2.1.1 Liderazgo transformacional del docente 8

2.1.2 Clima escolar. 14

2.2 Antecedentes del estudio 16

2.2.1 Internacionales 16

2.2.2 Nacionales 18

2.3 Bases teóricas 20

2.3.1 Influencia Idealizada (Idealized Influence) 22

2.3.2 Motivación Inspiradora (Inspirational Motivation) 22

2.3.3 Estimulación Intelectual (Intellectual Stimulation) 24

2.3.4 Consideración Individualizada (Individualized Consideration) 26

2.4 Definición de términos 29

III. Hipótesis y variables 31

3.1 Hipótesis 31

3.1.1 Hipótesis General 31
3.1.2 Hipótesis Especificas 31
3.2 Variables 31
3.3 Operacionalización de las variables 31
IV. Materiales y métodos 33
4.1 Área de estudio 33
4.2 Diseño de investigación 33
4.3 Población y muestra 35
4.3.1 Población 35
4.3.2 Muestra 35
4.4 Procedimientos, Técnicas e instrumentos de recolección de información 37
4.5 Análisis estadístico 38
V. Resultados 41
5.1 Presentación y análisis de los resultados 41
VI. Discusión 60
VII. Conclusiones y recomendaciones 67
VIII. Referencias 69
IX. Anexos 78
Anexo 1: Matriz de Consistencia 78
Anexo 2: Cuestionario sobre liderazgo transformacional 82
Anexo 3: Cuestionario: Clima Escolar 84
Anexo 4: Registro fotográfico de la aplicación del cuestionario 87
Anexo 5: Modelo de consentimiento informado 88
Anexo 6: Modelo de asentimiento informado del estudiante 89
Anexo 7: Permiso para la aplicación del cuestionario 90

Anexo 8: Base de datos 91

Anexo 9: Validación de Juicio de Expertos 100

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Estudiantes matriculados de tercero y cuarto de secundaria.....36

Tabla 2 Muestra de estudiantes de las aulas de tercero y cuarto de segundaria 37

Tabla 3 Valores inferiores y superiores de las dimensiones 39

Tabla 4 Valores adoptados para las nuevas categorías 40

Tabla 5 Grado y sexo de los estudiantes encuestados.....41

Tabla 6 Frecuencia de la variable liderazgo transformacional docente 42

Tabla 7 Frecuencia de la dimensión influencia idealizada del docente 43

Tabla 8 Frecuencia de la dimensión motivación e inspiración del docente.....44

Tabla 9 Frecuencia de la dimensión estimulación intelectual del docente 45

Tabla 10 Frecuencia de la dimensión consideración individual del docente.....46

Tabla 11 Frecuencia de la variable clima escolar 47

Tabla 12 Tabla cruzada entre las variables liderazgo transformacional docente y clima escolar 48

Tabla 13 Tabla cruzada entre la dimensión Influencia idealizada docente y clima escolar 49

Tabla 14 Tabla cruzada entre la dimensión motivación del docente y clima escolar.....50

Tabla 15 Tabla cruzada entre la dimensión estimulación del docente y clima escolar 51

Tabla 16 Tabla cruzada entre la consideración individual del docente y clima escolar 52

Tabla 17 Prueba de normalidad 54

Tabla 18 Correlación entre las variables liderazgo transformacional docente y clima escolar 55

Tabla 19 Correlación entre las variables influencia idealizada del docente y clima escolar 56

Tabla 20 Correlación entre las variables motivación e inspiración del docente y clima escolar 57
Tabla 21 Correlación entre las variables estimulación intelectual del docente y clima escolar 58
Tabla 22 Correlación entre las variables consideración individual del docente y clima escolar 59

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 Grado y sexo de los estudiantes encuestados 42

Figura 2 Porcentaje de la variable liderazgo transformacional docente 43

Figura 3 Porcentaje de la dimensión influencia idealizada del docente 44

Figura 4 Porcentaje de la dimensión motivación e inspiración del docente 45

Figura 5 Porcentaje de la dimensión estimulación intelectual del docente 46

Figura 6 Porcentaje de la dimensión consideración individual del docente 47

Figura 7 Porcentaje de la variable clima escolar 48

Figura 8 Porcentaje de las variables liderazgo transformacional docente y clima escolar 49

Figura 9 Porcentaje de la dimensión Influencia idealizada docente y clima escolar 50

Figura 10 Porcentaje de la dimensión motivación del docente y clima escolar 51

Figura 11 Porcentaje de la dimensión estimulación del docente y clima escolar 52

Figura 12 Porcentaje de la consideración individual del docente y clima escolar 53

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional docente con el clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E. San Francisco de Asís de Atalaya, 2025. La metodología empleada comprendió un estudio de diseño no experimental, de nivel descriptivo y de enfoque cuantitativo; la población de estudio estuvo conformado por el nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya matriculados en el 2025, tomándose una muestra de 110 estudiantes que estuvieron matriculados y activos a los cuales se les aplicó un cuestionario para cada grupo. Los resultados evidencian la presencia de liderazgo transformacional en los docentes, reconocido por el 53% de los estudiantes de secundaria de la I.E. San Francisco de Asís. No obstante, esta percepción no se refleja de manera plena en el clima escolar, ya que el 68% lo calificó como intermedio y solo el 31% como positivo. A pesar de ello, se identificó un patrón significativo: todos los estudiantes que percibieron liderazgo docente reportaron un clima escolar intermedio o positivo, y ninguno señaló un clima negativo. En consecuencia, se concluyó que los estilos de liderazgo transformacional en los docentes, no solo debe ser considerada como estrategia de mejora pedagógica, sino también como una vía efectiva para fortalecer las condiciones afectivas, sociales y organizativas dentro del entorno escolar.

Palabras Clave: liderazgo transformacional, influencia idealizada, motivación del docente, estimulación intelectual, clima escolar.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between transformational teacher leadership and the school climate among secondary school students at the San Francisco de Asís de Atalaya School in 2025. The methodology employed was a non-experimental, descriptive, and quantitative study. The study population consisted of students enrolled in secondary school at the San Francisco de Asís School in Atalaya in 2025. A sample of 110 students was taken, who were enrolled and active. A questionnaire was administered to each group. The results show the presence of transformational leadership among teachers, recognized by 53% of secondary school students at I.E. San Francisco de Asís. However, this perception is not fully reflected in the school climate, as 68% rated it as intermediate and only 31% as positive. Despite this, a significant pattern was identified: all students who perceived teacher leadership reported an intermediate or positive school climate, and none reported a negative climate. Consequently, it is concluded that transformational leadership styles among teachers should not only be considered as a strategy for pedagogical improvement, but also as an effective way to strengthen the affective, social, and organizational conditions within the school environment.

Keywords: transformational leadership, idealized influence, teacher motivation, intellectual stimulation, school climate.

I. Introducción

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Determinación del problema

Según Tenti (2007), la educación tradicional se caracteriza por una enseñanza repetitiva, vertical y jerárquica, centrada en el cumplimiento del currículo y desvinculada del contexto sociocultural del estudiante. En contraste, la corriente educativa actual pone énfasis en el desarrollo de habilidades blandas y en el liderazgo docente, capaz de inspirar, transformar y fomentar en el estudiante el pensamiento crítico y la autonomía. Bajo este nuevo enfoque, el rol del docente trasciende la simple transmisión de conocimientos, asumiendo la responsabilidad de educar para la vida. Es así que, la educación no es solo la transmisión de conocimientos, sino la preparación de los estudiantes para que ellos puedan enfrentar la incertidumbre, lo complejo e inesperado (Morin, 1999).

En tal sentido, la UNESCO (2021) considera que la educación debe ser más humana, inclusiva y colaborativa, con el fin de transformar el futuro y promover la justicia social. En este contexto, diversos autores resaltan el liderazgo transformador del docente como un medio para impulsar a los estudiantes en su empoderamiento y autonomía. El docente, bajo un liderazgo transformador, contribuye a la formación de valores, actitudes y metas en sus estudiantes, generando inspiración y estimulación intelectual (Bass y Avolio, 1994).

Asimismo, el docente contribuye a la construcción de un entorno favorable, dado que el liderazgo docente promueve un clima escolar positivo, sustentado en condiciones propicias para el aprendizaje y fortalecido por el compromiso y el empoderamiento de los estudiantes (Leithwood & Jantzi, 2000). En este sentido, Flores y Retamal (2011) afirman que el clima escolar se constituye como un ethos propio que articula la vida escolar bajo un sentido educativo integral.

En la educación actual se reconoce la importancia del liderazgo docente; sin embargo, esta cualidad se encuentra poco desarrollada y visibilizada, debido a factores estructurales, culturales y formativos que limitan su desarrollo. Estos límites pueden predominar en las instituciones, debido a estructuras jerárquicas y autoritarias que restringen la autonomía e iniciativa de los docentes para poder asumir un rol transformador (Sergiovanni, 2007). A ello se suma la limitada preparación profesional y el escaso compromiso en tareas que trascienden el cumplimiento curricular. Esto se debe generalmente, a la falta de incentivos y el apoyo del personal institucional, así como condiciones laborables poco favorables (Pérez y Ramírez, 2019). Además, el deficiente liderazgo se asocia a las condiciones precarias en las que se desempeñan los maestros y a la poca formación (Murillo, 2014).

A nivel internacional, un estudio de la OECD (2019), desarrollado en países como Brasil, Colombia y México, evidenciaron que los docentes tenían bajo nivel de participación en actividades de colaboración, liderazgo compartido o innovación pedagógica. Ello refleja barreras que limitan la autonomía escolar y evidenciaban deficiencias en la formación de liderazgo.

En América Latina, diversas investigaciones han señalado la ausencia de políticas claras que fortalezcan el liderazgo en educación. Por ejemplo, Weinstein et al. (2015) advirtieron que la región contaba con escasas políticas públicas dirigidas a fomentar competencias y contenidos vinculados con estándares mínimos de desempeño para la formación de directivos. Del mismo modo, la UNESCO-OREALC (2015) demostró que los países tienden a carecer de políticas estructuradas y coherentes que establezcan los contenidos y competencias necesarios para la formación de líderes escolares.

A pesar de la incorporación estándar de desempeño a través de la profesionalización de directivos en varios países, aún persiste la falta de políticas concretas que incentiven el liderazgo docente. Castro et al. (2024), en un estudio realizado en Chile, Argentina, México,

Perú y Colombia, identificaron que estos países habían reconocido el liderazgo escolar como un factor fundamental para la calidad educativa, aunque Colombia aún no contaba con un marco normativo ni políticas que impulsen la formación de líderes. Por su parte, Vega et al. (2024) hallaron que Chile, Argentina, México y Perú iniciaron la implementación de estas políticas con resultados favorables, aunque sin superar las tensiones estructurales que limitan un desarrollo integral y sostenible.

En el marco nacional, Quispe (2023) sostiene que el Ministerio de Educación, mediante el Currículo Nacional, promueve en los docentes el liderazgo transformacional como parte de su labor diaria en el desarrollo de competencias y capacidades en los estudiantes, además de propiciar un clima escolar positivo. Sin embargo, esta intención no siempre se concreta de manera efectiva. Ya que, según Benavides, León y Díaz (2021), afirman que la formación docente continúa priorizando enfoques tradicionales, sin dar suficiente relevancia al liderazgo inspirador, la motivación o la innovación. Esta falta de accionar, ha generado una resistencia al cambio pedagógico lo que limita el trabajo colaborativo e impide construir un escenario favorable para la enseñanza (Quispe, 2022).

Expuesto la realidad de las instituciones educativas en el país, se advierte que aún no se ha consolidado una política educativa orientada a la formación de liderazgo. En muchos centros escolares, aún mantiene un clima conflictivo, lo cual repercute de manera significativa en la labor directiva y docente. Benavides et al. (2021) señalaron que, en climas escolares fragmentados o con poca comunicación entre los actores, los docentes no asumían un liderazgo transformacional.

De esta manera, al analizar el rol del docente en la educación básica, se percibe que el liderazgo transformacional, acompañado de una gestión pedagógica adecuada, favorece la construcción de un clima escolar positivo (Porras y Duche, 2023). Es así, que se destaca la

relación entre liderazgo transformacional, desempeño docente y clima institucional. de un clima escolar positivo (Quispe et al., 2023).

La revisión de estos hallazgos pone en relieve esta problemática persistente en base a las políticas educativas y los desafíos que conlleva, tanto en la preparación directiva como en la formación de líderes escolares. El éxito de una buena gestión educativa no depende únicamente del liderazgo transformacional de los directivos, sino también de la existencia de un entorno favorable, cuyo desarrollo resulta compleja en contextos institucionales donde predominan los intereses particulares de cada miembro del centro educativo.

A nivel local, instituciones educativas como la UGEL Atalaya, se observó que la política educativa impulsó la formación de distintos líderes, lo que dificultó reconocer su influencia real en la construcción de un clima escolar adecuado, y que impacte en la formación de los estudiantes. Por ello, resulta necesario realizar este estudio, que busca analizar la relación del liderazgo transformacional docente en el clima escolar de los estudiantes. Esto con el propósito de generar un ambiente óptimo que motive el desempeño docente y permita desplegar todo su potencial profesional en el quehacer pedagógico.

1.1.2 Formulación del problema

Problema General:

¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional docente con el clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E. San Francisco de Asís de Atalaya, 2025?

Problemas Específicos:

Pe1: ¿De qué manera se relaciona la influencia idealizada del docente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E. San Francisco de Asís de Atalaya, 2025?

Pe2: ¿De qué manera se relaciona la motivación e inspiración del docente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E. San Francisco de Asís de Atalaya, 2025?

Pe3: ¿De qué manera se relaciona la estimulación intelectual del docente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E. San Francisco de Asís de Atalaya, 2025?

Pe4: ¿De qué manera se relaciona la consideración individual del docente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E. San Francisco de Asís de Atalaya, 2025?

1.2 Objetivos de investigación

1.2.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional docente con el clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.

1.2.2 Objetivos Específicos

Ob1: Determinar la relación entre la influencia idealizada del docente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.

Ob2: Determinar la relación entre la motivación e inspiración del docente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.

Ob3: Determinar la relación entre la estimulación intelectual del docente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.

Ob4: Determinar la relación entre la consideración individual del docente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.

1.3 Justificación o importancia

El presente trabajo busca ampliar el conocimiento sobre el liderazgo transformacional docente y su relación con el clima escolar en las instituciones de educación básica regular. Esto se debe a que dicho liderazgo se expresa en la capacidad de generar cambios personales en los individuos, los cuales son impulsados por la orientación y la guía del líder. En el ámbito educativo, este rol recae en los docentes, quienes inciden de manera directa en la construcción de un clima escolar adecuado. Asimismo, de acuerdo con los resultados obtenidos, la investigación constituye un aporte orientador y referencial que puede motivar a los docentes a ejercer un liderazgo capaz de guiar a las nuevas generaciones hacia el éxito en su vida académica. Del mismo modo, se resalta la importancia de que dicho liderazgo promueva la práctica de valores y el desarrollo de competencias útiles, necesarias para desenvolverse en la sociedad globalizada.

1.4 Limitaciones de la investigación

El desarrollo de la presente investigación sobre liderazgo transformacional docente y clima escolar presentó algunas limitaciones. Entre ellas se encuentra la escasa información disponible acerca de la variable clima escolar, ya que gran parte de la literatura consultada se centraba orientada principalmente al ámbito empresarial y organizacional. No obstante, se consideraron otros estudios en los que se abordaban de manera parcial esta variable o se trabajaban variables afines al objeto de investigación.

A nivel metodológico, también se presentaron algunas limitaciones, como en la aplicación de los instrumentos, en la que se evidenció la ausencia de algunos estudiantes.

Esto debido a que en un inicio se había previsto una muestra de 130 participantes; sin embargo, al momento de realizar la encuesta solo estuvieron presentes 110 estudiantes.

II. Revisión de la literatura

Diversos estudios han abordado la educación actual y coinciden en señalar que esta no debe centrarse únicamente en la transmisión de conocimientos a los estudiantes, sino también en prepararlos para afrontar la vida y desarrollar habilidades que les permitan responder a los múltiples desafíos derivados de los constantes cambios del mundo globalizado.

2.1 Marco teórico

2.1.1 Liderazgo transformacional del docente

Las corrientes educativas contemporáneas resaltan la labor del docente dentro del proceso de enseñanza, poniendo énfasis en sus valores y en su participación tanto dentro como fuera del aula. Bajo esta perspectiva, el docente se concibe como un agente de cambio, un promotor de inspiración y un modelo a seguir para sus estudiantes.

En esta línea, el liderazgo constituye un aspecto fundamental para comprender la dimensión y el rol que cumple en el ámbito educativo, ya que la escuela se configura como un espacio en el que la influencia de un liderazgo transformador resulta imprescindible para orientar recursos y metas en favor de una educación de calidad (Molina, 2023).

En el contexto de América Latina y, en particular, en el Perú, se han desarrollado diversos estudios que analizan el papel del liderazgo docente en el ámbito educativo, prestando especial atención a la manera en que se han aplicado distintos tipos de liderazgo en las realidades escolares. En este marco, resulta necesario precisar el sustento conceptual y categórico en torno al liderazgo.

2.1.1.1 Definición sobre liderazgo. Existen diversas definiciones sobre el liderazgo, el cual ha sido abordado en múltiples campos, lo que ha dado lugar a un concepto amplio y, en cierto modo, complejo. Sin embargo, las distintas corrientes no resultan

contradictorias ni excluyentes, lo que permite presentar algunas aproximaciones conceptuales que ofrecen una visión más precisa y completa.

En este sentido, Dilts (1998) sostiene que el liderazgo implica la capacidad de inspirar a las personas para actuar desde su máximo potencial humano. Con ello, enfatiza que el líder ejerce una influencia significativa en los demás, orientada a alcanzar determinados objetivos. De manera similar, Robbins y Judge (2009) consideran que el liderazgo consiste en la capacidad de influir en un grupo con el propósito de lograr una visión o conjunto de metas, resaltando que esta influencia trasciende el poder formal que otorga un cargo, ya que se vincula con actitudes, percepciones y comportamientos.

Por su parte, Hunter (1998) define el liderazgo como la habilidad de influir en las personas para que trabajen con entusiasmo en la consecución de objetivos comunes. Desde esta mirada, el liderazgo se entiende como un arte que motiva a los demás a colaborar en función del bien colectivo, trascendiendo una visión centrada únicamente en el poder o el control. De manera complementaria, Goleman et al. (2002) destacan que el liderazgo se manifiesta en la capacidad de movilizar a las personas, despertar entusiasmo y potenciar sus cualidades, resaltando especialmente la gestión de las emociones como un rasgo esencial del líder.

Asimismo, Chiavenato (2009) plantea que el líder se configura como un agente de cambio, caracterizado por su visión, valentía y capacidad de afrontar la complejidad, la ambigüedad y la incertidumbre. Según el autor, el liderazgo requiere el manejo de elementos como poder, autoridad, influencia y motivación, los cuales resultan fundamentales para generar cambios en el comportamiento de los subordinados y en el entorno institucional. Expuesto ello, se comprende que el liderazgo puede entenderse como la capacidad de influir en los demás, inspirar emociones y desempeñar un rol transformador aplicable en diferentes

ámbitos sociales. Desde esta perspectiva, resulta pertinente trasladar el concepto al campo educativo, con el fin de analizar el liderazgo docente.

Respecto al liderazgo educativo, Vázquez et al. (2014) lo definen como la habilidad para generar contextos organizativos que favorezcan la mejora educativa y el desarrollo profesional de los docentes. Según los autores, esta influencia se sostiene en una dinámica entre líderes y seguidores, donde la motivación, el carácter y las competencias juegan un papel esencial en la consecución de los objetivos. Justamente, la efectividad del liderazgo educativo se basa en la construcción de relaciones de confianza, el establecimiento de metas compartidas y el monitoreo constante del progreso escolar (Robinson et al., 2009).

Por su parte, Bass y Avolio (1993) describen el liderazgo transformacional como un proceso en el que los líderes inspiran, estimulan intelectualmente y consideran de manera individual a sus seguidores, generando cambios significativos en sus valores, aspiraciones y prioridades. En esta línea, Molina (2023) resalta que este modelo se aplica en instituciones educativas de distintos niveles, desde la básica hasta la universitaria, como una estrategia para impulsar procesos de cambio.

De acuerdo con Velásquez (2006), el liderazgo educativo transformacional requiere de empatía, visión, comunicación efectiva y capacidad de influir positivamente en la cultura institucional. En una perspectiva similar, Fullan (2001) plantea que este tipo de liderazgo se construye a partir de relaciones sólidas, trabajo en equipo y motivación hacia un propósito común, lo que lo convierte en un agente clave para la innovación y la mejora continua en educación.

Finalmente, Leithwood et al. (2004) sostienen que el liderazgo escolar efectivo no solo contribuye a la mejora del aprendizaje estudiantil, sino que también impacta en el clima organizacional, incidiendo en aspectos como la moral del personal, la comunicación y la resolución constructiva de conflictos. En este marco, identifican el liderazgo transformacional

como uno de los estilos más eficaces, destacando la relevancia de la visión compartida y de la capacidad del líder para inspirar y empoderar a los demás.

2.1.1.2 Tipos de liderazgo. Bass y Avolio (1993) establecen dos tipos de liderazgo que inicialmente fueron propuestos por MacGregor (1978) y Bernard (1985, 1990). Entre ellas se tienen a:

> Liderazgo transformacional: Este es un proceso mediante el cual los líderes inspiran y motivan a sus seguidores para que trasciendan en intereses personales y se comprometan con metas colectivas más elevadas. Este tipo de liderazgo busca generar cambios profundos en la manera en que las personas piensan, sienten y actúan, fomentando el desarrollo del potencial que poseen , la creatividad, compromiso y sentido de propósito.

Según Bass y Avolio (1994), los líderes transformacionales inspiran a las personas a alcanzar logros superiores a los que inicialmente se proponían e incluso más allá de lo que creían posible, logrando una alineación entre las metas individuales y las organizacionales. Este tipo de liderazgo no se limita a intercambiar recompensas por resultados, como ocurre en el liderazgo transaccional; por el contrario, transforma los valores, las necesidades, las aspiraciones y las prioridades de los seguidores, alentándolos a alcanzar niveles más altos de desempeño y autorrealización.

> Liderazgo transaccional: El liderazgo transaccional se basa en un intercambio entre el líder y sus seguidores, en el cual se ofrecen recompensas por un buen desempeño o se aplican sanciones frente a errores o incumplimientos (Bass y Avolio, 1993). Este tipo de liderazgo se centra en un proceso de transacción entre el líder y sus seguidores, donde el líder establece objetivos claros, supervisa estrechamente el desempeño y otorga recompensas o aplica sanciones según el grado de incumplimiento de las metas.

Este liderazgo busca principalmente mantener el funcionamiento actual de la organización, garantizando que los miembros cumplan con sus tareas de forma eficiente y dentro de los estándares establecidos, sin que sea necesario cambiar sus valores o inspirar una visión trascendente.

Por otra parte, también se señalan algunos planteamientos que establecen estilos de liderazgo, en ella se tiene lo planteado por Goleman (2000), en el que se explica que no existe un único estilo de liderazgo efectivo.

Goleman et al. (2002) desarrollan la propuesta construida en seis estilos de liderazgo:

- Liderazgo coercitivo: El líder exige cumplimiento inmediato, utilizando el poder de la autoridad para dar órdenes directas con la expectativa de que se obedezcan sin cuestionamientos.
- Liderazgo orientado a resultados (autoritario positivo o "visionary"): El líder moviliza a las personas hacia una visión compartida, mostrando claramente el rumbo y el "por qué", mientras deja libertad sobre el "cómo" lograrlo.
- Liderazgo afirmativo: Se centra en crear armonía emocional, fortalecer los lazos entre los miembros del equipo y fomentar un sentido de pertenencia.
- Liderazgo democrático: Construye consenso a través de la participación, solicitando opiniones y escuchando activamente a los colaboradores.
- Liderazgo timonel (pacesetting): El líder establece estándares muy altos y los ejemplifica personalmente, esperando excelencia y auto-motivación en los demás.
- Liderazgo coach: Se enfoca en el desarrollo personal de los empleados, ayudándolos a identificar sus fortalezas y debilidades, y a diseñar planes para su crecimiento profesional.

2.1.1.3 Aspectos comunes de liderazgo.

Northouse (2007) identificó cuatro aspectos comunes en el liderazgo:

1. Liderazgo como proceso: El liderazgo es un fenómeno que surge de la interacción dinámica entre el líder y sus seguidores. Debe entenderse como un proceso continuo, y no simplemente como un rasgo innato con el que algunas personas nacen.
2. Liderazgo implica influencia: El liderazgo conlleva la capacidad de influir en otros, un elemento esencial para su ejercicio. Esta influencia puede afectar el desempeño y la conducta de los seguidores, orientándolos hacia el logro de los objetivos organizacionales mediante el cambio (Lussier & Chistopher, 2011). Asimismo, asegura la dirección, el alineamiento y el compromiso dentro de equipos y organizaciones.
3. Liderazgo ocurre en un contexto de grupo: El liderazgo siempre se desarrolla dentro de un grupo, donde el líder ejerce influencia sobre sus miembros. En otras palabras, el liderazgo solo puede comprenderse en la medida en que el líder impacta a otras personas dentro de una estructura social con fines compartidos.
4. Liderazgo implica el logro de metas. El liderazgo se centra en alcanzar objetivos, ya que son individuos que establecen la dirección a seguir, alcanzan objetivos, gestionan y fomentan el talento, preparan a futuros líderes y muestran un alto nivel de competencia personal (Ulrich, 2013). En este sentido, el liderazgo no solo se refiere a un atributo personal, sino también a la capacidad de traducirlo en resultados concretos mediante la consecución de metas y objetivos:

2.1.1.4 Características de liderazgo. Capa et al. (2018) señalan que líder debe de tener algunas cualidades que los representan y estas se constituyen en sus valores más resaltantes. Entre ellos el autor resalta algunas cualidades que deben de existir:

- Fidelidad o lealtad.
- Capacidad de creación
- Liderazgo a conducir el cambio
- Honradez, honestidad y compromiso
- Creador y director de equipos de trabajo.
- Capacidad de tener creación
- Inspirador de motivación para el aprendizaje
- Capacidad de control de las emociones
- Habilidad de comunicación y de transmisión de ideas.

2.1.2 Clima escolar. Para comprender el clima escolar, primero se realiza una breve descripción sobre algunos conceptos relacionados a ella, que da pie su explicación. En primer lugar, para comprender el clima escolar como tal, se definirá el concepto clima, clima organizacional y finalmente el clima escolar.

2.1.2.1 Clima. El clima puede entenderse desde un concepto amplio, que en primer lugar se relaciona con el ambiente natural que nos rodea. Sabucedo (2004) señala que, originalmente, el término "clima" se utilizaba para describir la manera en que se manifiestan los fenómenos naturales, como el frío, el calor, la sequedad, la humedad, entre otros. Sin embargo, este concepto ha logrado adquirir un sentido figurativo dentro de las ciencias sociales, refiriéndose al ambiente social y a la percepción que una persona o un grupo de personas construyen o mantienen sobre su entorno. Logrando así, ser empleado para describir

cómo las personas estructuran sus relaciones sociales y, además, para identificar las características particulares de un entorno social determinado.

2.1.2.2 Clima organizacional. Valenzuela et al. (2014) señalan que el constructo de clima organizacional puede adaptarse al ámbito educativo, conservando todas sus características originales. De este modo, es posible aplicar la comprensión del clima organizacional al contexto escolar, dado que la escuela también constituye una organización particular que incorpora los elementos esenciales presentes en cualquier otra organización. Bajo este enfoque, se considera relevante utilizar el concepto de clima organizacional para el análisis educativo.

2.1.2.3 Clima escolar. Hoy y Miskel (1996) citado por Sabucedo (2004) señala que el clima escolar es entendido como una cualidad más o menos estable, en la que se refleja el ambiente escolar siendo asimilado por quienes participan, teniendo incidencia en sus comportamientos a través de la percepción de un conjunto de personas.

Del mismo modo, se entiende que este concepto se refiere a un conjunto de percepciones que los docentes tienen sobre la escuela como ambiente de trabajo. Este clima se construye a través de las relaciones interpersonales, manifestándose en las características de quienes integran la escuela, así como en el estilo de dirección que se ejerce. (Sabucedo, 2004).

De ello, se logra entablar al clima escolar desde dos niveles: el nivel micro, que atañe al que se construye en el aula y, el nivel meso, que se construye en la escuela (Valenzuela et al., 2014). Basándose en esta perspectiva, los autores enfocan su definición en el nivel meso, considerando el clima escolar como un constructo multidimensional formado por percepciones, pensamientos y valores que los miembros de la comunidad educativa desarrollan sobre su entorno, el cual también se configura a partir de las relaciones entre los integrantes de la institución (Assael y Neumann, 1991),

En línea con esto, Hoy y Miskel (2008) destacan que el clima escolar refleja la calidad de las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia y la percepción de seguridad y apoyo dentro de la escuela. Estos aspectos se fortalecen cuando los líderes ejercen un liderazgo transformacional que promueve un ambiente emocionalmente seguro y estimulante.

Estos autores presentados, coinciden en que el clima escolar surge de percepciones individuales, estimuladas por variables internas propias y características de cada establecimiento educativo. En otras palabras, la profundidad, la modalidad y las formas de interacción social, junto con los comportamientos individuales, determinan la construcción de un clima escolar específico, que a su vez influye en la reproducción de sus propias características.

2.2 Antecedentes del estudio

2.2.1 Internacionales

Perilla (2024) en su estudio relacionado al modelo de gestión educativa de la comunicación no violenta para el fortalecimiento del clima escolar en educación media vocacional, tuvo como objetivo generar un modelo de gestión educativa basado en la CNV para el fortalecimiento del clima escolar en estudiantes. Su investigación fue desarrollada desde un enfoque cualitativo, para la recolección de datos desarrollo entrevistas en profundidad a directivos y grupos focales a docentes y estudiantes. La autora concluyó la importancia de la gestión educativa de la CNV, mediada por la escucha activa en la transformación de las dinámicas escolares, impulsando la creación de ambientes escolares que favorecen la empatía, comprensión y resolución pacífica de conflictos en función al clima escolar.

Anchach et al. (2024) en su estudio relacionado a los factores asociados al liderazgo docente, tuvo como objetivo describir cuáles son los factores que facilitan o inhiben el desarrollo del liderazgo docente en una escuela primaria de Mérida, Yucatán, México. El

método fue enfoque mixto, de enfoque cuantitativo y el instrumento aplicado fue entrevista semiestructurada por medio de plataforma virtual. En su estudio llegaron a concluir que las barreras que afectaron a los grupos estudiados diferían significativamente, ello se debía porque algunos docentes se enfrentan a situaciones administrativas presentes en el sistema educativo, y que generan cargas administrativas excesivas, provocando incomodidad a tomar posiciones de liderazgo de manera formal e informal.

Flores et al., (2023) en su estudio, planteó como objetivo determinar la relación entre las variables atributivas con el clima escolar y las prácticas docentes para intervenir en situaciones de acoso. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y un alcance comparativo. Para la obtención de la información, se elaboró un cuadernillo de aplicación que constaba de dos escalas. La muestra fue no probabilística, conformada por 489 docentes pertenecientes a 89 escuelas primarias. El estudio concluye que existen diferencias entre las variables analizadas, logrando cambios significativos en dos de las dimensiones relacionadas con las acciones de los docentes.

Abad (2022) en trabajo de investigación, tuvo como objetivo conocer y analizar los estilos y práctica del liderazgo en los docentes y directivos de los programas técnicos y tecnológicos profesionales estructurados por competencias en las instituciones antes mencionada. Su investigación fue desarrollada desde un enfoque Mixto (cuantitativo y cualitativo), y para la obtención de información, se utilizó el análisis e interpretación de los resultados a través del cuestionario MLQ, así como también entrevistas y el grupo de discusión. La autora concluyó que el Liderazgo Transformacional predomina sobre el Transaccional y el Correctivo Evitador.

Mateos et al. (2020) en su trabajo, plantearon como objetivo corroborar, mediante el análisis factorial confirmatorio, la estructura del PACE-33 identificada en un estudio exploratorio previo. La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de tipo

descriptivo y diseño correlacional. Para la obtención de la información, se empleó un cuestionario compuesto por 33 ítems, aplicado a 654 estudiantes que cursaban desde el primer grado de secundaria obligatoria hasta el segundo de bachillerato. Los autores concluyeron que la escala PACE-33 permite conocer de manera válida y fiable la percepción del alumnado respecto a los principales aspectos que favorecen el clima escolar durante la adolescencia.

Báez (2018) en su estudio, planteó como objetivo describir y determinar las relaciones entre variables sociodemográficas, académicas, psicosociales (inteligencia emocional), psicopedagógicas (clima del aula) y el liderazgo del profesorado de la enseñanza reglada en España. La investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional. Para la recolección de información se emplearon encuestas aplicadas a una población de 160 docentes. Los resultados del estudio concluyeron que los profesores mostraron un nivel de liderazgo caracterizado tanto por el liderazgo transformacional como por el seccional, el cual incidía de manera significativa en la organización.

2.2.2 Nacionales

Perez (2025), en su estudio, tuvo como objetivo determinar la incidencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional en docentes de instituciones educativas de Chiclayo, 2024. La metodología empleada fue básica, de nivel explicativo y con enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 102 docentes, seleccionados mediante muestreo no aleatorio. Para la recolección de información se aplicaron encuestas con cuestionarios específicos sobre liderazgo transformacional y clima organizacional. El procesamiento de datos se realizó con herramientas como Excel y SPSS, y para la verificación de hipótesis se utilizó regresión logística ordinal, técnica elegida tras un análisis de normalidad. Los hallazgos demostraron que el liderazgo transformacional ejerce una incidencia notable en el clima organizacional docente, concluyendo que a medida que se

desarrolla este tipo de liderazgo, aumenta la probabilidad de contar con un entorno educativo favorable.

Inga (2024) en su trabajo, planteó como objetivo determinar de qué manera el liderazgo transformacional docente se relaciona con el clima escolar. Su investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental y de diseño correlacional. Para la obtención de información se empleó un cuestionario compuesto por 24 preguntas relacionadas con las variables. La muestra estuvo conformada por 60 estudiantes. La autora concluyó que existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional docente y el clima escolar en una institución educativa de Lima Metropolitana, 2024.

Yalli, (2023), en su estudio, tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima, 2023. La investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, con alcance correlacional, diseño no experimental y método hipotético-deductivo. Para la recolección de información se aplicó una encuesta para medir cada variable, considerando una muestra de 214 estudiantes. El estudio concluyó que un liderazgo transformacional docente repercute de manera positiva en el clima escolar.

Abad (2022), en su trabajo, planteó como objetivo general determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la gestión escolar en el Centro de Educación Básica Alternativa 10878 Pedro Pablo Atusparia, distrito José Leonardo Ortiz, Chiclayo. La investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con diseño no experimental transversal. Para la recolección de información se utilizó un instrumento de encuesta, considerando una muestra de nueve docentes y un directivo. La conclusión del estudio fue que el liderazgo transformacional tiene una relación directa y moderada con la gestión administrativa en la institución.

Pérez y Puentes (2022) , en su estudio relacionado con el clima escolar: conceptualización y variables, tuvieron como objetivo analizar las diferentes conceptualizaciones del clima escolar y las variables asociadas. La investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, utilizando 31 artículos originales publicados en bases de datos como fuente de información. Entre los principales hallazgos, se identificó una relación bidireccional en el fenómeno del clima escolar. Los autores concluyen que el clima escolar está influido por factores estructurales y estratégicos, los cuales inciden directamente en el entorno educativo, manifestándose en las interacciones entre los actores educativos, como padres de familia, docentes, directivos y estudiantes.

Cabrera (2024) , en su estudio sobre liderazgo transformacional directivo y comunicación efectiva docente en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” N° 16491 - Las Pirias, Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2019, tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y la comunicación efectiva docente. La investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con diseño descriptivo, correlacional y propositivo. Para la recolección de información se aplicó un cuestionario, y la muestra estuvo compuesta por 29 docentes. El autor concluyó que la relación entre el liderazgo transformacional directivo y la comunicación efectiva docente entre directivos y docentes en la institución es alta y positiva (0,705), evidenciando que el líder pedagógico presenta un perfil positivo de liderazgo transformacional.

2.3 Bases teóricas

El liderazgo constituye un aspecto clave para comprender su alcance en el ámbito educativo. En este sentido, las teorías sobre liderazgo aplicadas a la educación permiten entender mejor el rol que deben asumir los docentes en la actualidad. Particularmente, las propuestas recientes sobre liderazgo transformacional destacan la importancia de la formación integral del ser humano, tanto en su desarrollo personal como en su preparación

pedagógica, mostrando que la labor docente va más allá de la mera transmisión de conocimientos.

A lo largo del tiempo, diversas teorías han tratado de abordar el liderazgo con el propósito de comprender cómo y por qué algunas personas se convierten en líderes, así como la influencia que ejercen sobre su entorno. Inicialmente, estas teorías se aplicaron al campo organizacional, pero con el tiempo su alcance se amplió a otros espacios, entre ellos el educativo. Por ello, en el presente estudio se considera especialmente la teoría de liderazgo aplicada al contexto escolar. Entre estas, la más utilizada es la teoría de liderazgo transformacional del docente, que resalta la relevancia de la formación del ser humano como persona y, al mismo tiempo, de su preparación pedagógica.

Cabe destacar que la teoría del liderazgo transformacional fue desarrollada inicialmente por James MacGregor Burns y aplicada al ámbito educativo, demostrando su relación con el clima organizacional. Posteriormente, Bass y Avolio ampliaron esta teoría mediante el Modelo de Liderazgo Transformacional del docente, consolidando un enfoque práctico y aplicable a las instituciones educativas.

Según Bass y Avolio (1993), este modelo explica cómo un líder puede generar cambios favorables en las personas y en las organizaciones. En efecto, los líderes transformacionales tienen la capacidad de influir significativamente en los demás, transformando sus valores, creencias, actitudes y motivaciones. El objetivo es lograr resultados extraordinarios y un desarrollo personal y colectivo sostenido. Dicho de otra manera, estos líderes motivan y estimulan tanto el desarrollo intelectual como personal de sus seguidores, promoviendo el compromiso con metas colectivas que trascienden el interés individual. De esta manera, el liderazgo transformacional se distingue del liderazgo tradicional, que se centra principalmente en recompensas, jerarquía o supervisión.

La variable “liderazgo transformacional docente” se compone de un conjunto de características que, según Bass y Avolio (1994), se organizan en cuatro dimensiones. En primer lugar, el líder transformacional se caracteriza por mostrar carisma, lo que influye directamente en sus seguidores e inspira sus acciones. Además, estas acciones pueden dirigirse de manera individual a cada subordinado, atendiendo sus necesidades y fomentando su desarrollo intelectual. En este sentido, las cuatro dimensiones que constituyen el liderazgo transformacional son: carisma, estimulación intelectual, influencia idealizada y motivación inspiracional, todas ellas fundamentales para promover un entorno educativo positivo y motivador.

2.3.1 Influencia Idealizada (Idealized Influence)

Se refiere al comportamiento del líder que genera admiración, respeto y confianza en sus seguidores. García y Pantoja (2011) destacan la importancia de esta dimensión, ya que permite que el líder ejerza una influencia significativa sobre sus seguidores; de este modo, cuando se requiera un esfuerzo adicional, estos estarán dispuestos a comprometerse para alcanzar los objetivos, logrando así niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

En este sentido, se puede señalar que el líder actúa esencialmente como un modelo a seguir, mostrando altos estándares éticos, morales y de conducta, al mismo tiempo que proyecta un fuerte sentido de misión y propósito.

2.3.2 Motivación Inspiradora (Inspirational Motivation)

En esta dimensión, el líder comunica expectativas elevadas, utiliza símbolos y discursos que transmiten propósito y significado, y logra que los seguidores se sientan motivados y comprometidos con los objetivos comunes. Según Bass (1985), el líder transformacional eleva el nivel de motivación de sus seguidores, haciendo que trasciendan sus intereses personales. En concreto, inspira mediante una visión clara y el uso de

comunicación positiva, ayudando a que los seguidores se perciban como parte de algo más grande que ellos mismos.

Así, esta motivación se basa en la capacidad del líder para articular una visión atractiva e inspiradora. Estos líderes, logran ejercer motivación inspiracional, elevando las expectativas de sus seguidores, transmitiendo optimismo respecto a las metas venideras y otorgando un significado concreto a las tareas. Para sentirse motivados, los seguidores deben percibir un propósito claro en lo que realizan (García y Pantoja, 2011).

De igual manera, el líder, tal como lo conciben los autores, se caracteriza por poseer la destreza de generar en las personas el impulso necesario para que puedan alcanzar los objetivos que se han propuesto. Esta capacidad no solo se limita a la motivación individual, sino que trasciende hacia la influencia colectiva, en la medida en que su liderazgo se fundamenta en una sólida capacidad de persuasión sobre sus seguidores. Dicha influencia se traduce en la promoción de un recorrido organizacional enfocado en el cumplimiento y la consecución de metas compartidas, lo que fortalece la cohesión del grupo y alinea los esfuerzos individuales con una visión común (Bass y Avolio, 2006; citado en Bracho y García, 2013).

El estilo de liderazgo que ejercen estos líderes no solo guía, sino que también inspira y estimula emocional e intelectualmente a sus seguidores. Su enfoque se orienta hacia el fortalecimiento del espíritu de equipo, mediante el fomento de valores como la colaboración, la confianza y el compromiso. De este modo, se genera un alto grado de identificación con las metas organizacionales y con una visión compartida del futuro, promoviendo un ambiente en el que los miembros del equipo se sienten motivados a contribuir activamente al logro de los objetivos comunes (Bass y Riggio, 2006).

Del mismo modo, la estimulación intelectual constituye una herramienta fundamental dentro del estilo de liderazgo transformacional, ya que permite al líder profundizar en la

comprensión del entorno real en el que se desenvuelven sus trabajadores. Esta práctica no solo implica un mayor entendimiento de las condiciones laborales, sociales y emocionales que afectan el desempeño de los empleados, sino que también impulsa al líder a fomentar en ellos una actitud crítica y creativa frente a los desafíos que enfrentan. Al estimular la reflexión constante, el análisis profundo y la formulación de juicios más sólidos, el líder contribuye activamente al desarrollo de las competencias cognitivas de sus colaboradores, lo cual mejora su capacidad para identificar con claridad la naturaleza de los problemas presentes en su entorno laboral y fortalece su habilidad para explorar alternativas, plantear soluciones innovadoras y tomar decisiones fundamentadas. En consecuencia, se promueve un ambiente organizacional más dinámico, participativo y orientado a la mejora continua, donde el pensamiento independiente y la resolución de problemas se convierten en pilares del crecimiento tanto individual como colectivo. Esto, a su vez, contribuye a fortalecer su independencia y autonomía (Vega y Zavala, 2004).

2.3.3 Estimulación Intelectual (Intellectual Stimulation)

La Estimulación Intelectual es la dimensión del liderazgo transformacional que impulsa a los seguidores a pensar de manera independiente, cuestionar las prácticas tradicionales y explorar nuevas soluciones, fortaleciendo la creatividad y la capacidad para resolver problemas complejos.

En tal sentido, según García y Pantoja (2011), se parte del principio de promover la autonomía y el desarrollo de nuevos conocimientos en el quehacer laboral. Se busca fomentar en los seguidores la capacidad de innovar, resolver problemas, cuestionar supuestos y ofrecer nuevas perspectivas sobre situaciones existentes, al mismo tiempo que se les anima a proponer soluciones creativas a sus propios desafíos, desafiando el statu quo y estimulando su crecimiento (Ganga y Sáez, 2008).

Asimismo, la estimulación intelectual permite que el líder reflexione más sobre el entorno real que enfrenta el empleado, lo que genera avances en la conceptualización, comprensión y juicio de los seguidores, así como en la apreciación de la naturaleza de los problemas que deben enfrentar y sus posibles soluciones. Esto, a su vez, contribuye a fortalecer su independencia y autonomía (Vega y Zavala, 2004).

Bass (1990) citado por Vega y Zavala (2004), identifica las siguientes características de la estimulación intelectual:

a) Estímulo del intelecto: El estímulo intelectual en el ámbito organizacional permite que los trabajadores se involucren en actividades conceptuales dentro de sus tareas cotidianas, promoviendo la reflexión crítica y el análisis profundo de su entorno laboral. Este proceso impulsa a los empleados a replantear situaciones, prestar mayor atención a los problemas que surgen y, sobre todo, a buscar soluciones efectivas e innovadoras. De esta manera, se fortalece la capacidad individual y colectiva para enfrentar los desafíos con una perspectiva más amplia y estratégica.
b) Inteligencia: Para fomentar eficazmente la estimulación intelectual en los colaboradores, es indispensable que el líder posea determinadas cualidades intelectuales que le permitan guiar con criterio, creatividad y visión. Estas características deben estar, idealmente, en un nivel ligeramente superior al de quienes dirige, no con el fin de imponer, sino para orientar e inspirar. Además, debe contar con un alto grado de flexibilidad cognitiva y apertura al pensamiento divergente, lo que le permite adaptarse a diferentes situaciones, generar ideas innovadoras y promover el desarrollo del pensamiento crítico en su equipo.
c) Símbolos e imágenes: El líder con un enfoque transformacional aporta a la organización elementos simbólicos y representativos que fortalecen la identidad colectiva y facilitan la interpretación de las experiencias compartidas. A través de

> la creación y utilización de símbolos, metáforas e imágenes, se construyen significados que no solo inspiran, sino que también contribuyen a la resolución de conflictos surgidos de experiencias contradictorias o complejas. Esta capacidad simbólica ayuda a reconciliar tensiones internas y a encauzar a la organización hacia una visión común, cohesionando a los miembros en torno a valores y propósitos compartidos.

Bracho y García (2013), citando a Bass y Avolio (2006), señalan que el líder transformacional empodera a los seguidores para que reflexionen sobre los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales, promoviendo la creación de nuevas ideas y soluciones ante situaciones de conflicto organizacional. La estimulación intelectual permite a los seguidores cuestionar sus supuestos y generar respuestas más creativas frente a los desafíos.

En este mismo marco, Bass y Riggio (2006) agregan que el líder transformacional fomenta la reflexión crítica, llevando a los seguidores a reconsiderar sus propias ideas y adoptar nuevos paradigmas para replantear conceptos y formas de actuación. Este tipo de líder promueve la innovación y creatividad, presentando problemas, replanteando situaciones y corrigiendo errores individuales de manera constructiva, evitando la crítica pública.

Por su parte, Leithwood, Mascall y Strauss (2009) sostienen que el líder transformacional estimula a sus seguidores a aplicar su intelecto en la resolución de problemas, generando desafíos constantes que los impulsan a buscar nuevas maneras de actuar y a desapegarse de conocimientos previos para vincularse con nuevas estrategias y acciones.

2.3.4 Consideración Individualizada (Individualized Consideration)

La Consideración Individualizada dentro del liderazgo transformacional, según Bass, Avolio, Yukl, Northouse y Podsakoff, implica que el líder atiende de forma personalizada las

necesidades de cada seguidor, actuando como guía o coach, facilitando su crecimiento profesional y fortaleciendo el vínculo de confianza.

Bracho y García (2013), citando a Bass y Avolio (2006), mencionan que el líder transformacional tiene la capacidad de empoderar a sus adeptos, incentivándolos a reconsiderar y analizar profundamente las dificultades que enfrentan. Este tipo de liderazgo promueve la expansión de sus competencias intelectuales, lo que a su vez impulsa la generación de nuevas ideas y soluciones innovadoras para resolver los conflictos organizacionales. La estimulación intelectual que caracteriza a este liderazgo permite a los seguidores cuestionar sus supuestos previos y participar activamente en el desarrollo de respuestas más creativas con mayor nivel de efectividad frente a los retos contenidos. De esta manera, se fomenta un ambiente de aprendizaje continuo y pensamiento crítico que fortalece la capacidad del equipo para adaptarse y superar obstáculos complejos.

Eithwood et al. (2009) señalan que el líder con características transformacionales aborda a sus trabajadores de manera individualizada, con el propósito de identificar y canalizar sus logros personales en función del desarrollo de sus potencialidades. En este enfoque, tanto el líder como sus seguidores son concebidos como colegas o miembros de un mismo equipo, lo que refuerza el sentido de pertenencia y colaboración. Se puede señalar que el liderazgo transformacional, desde esta perspectiva, promueve un clima organizacional positivo donde se fomenta el aprendizaje continuo, se generan oportunidades de crecimiento, se brinda apoyo mutuo y se establece una comunicación abierta y efectiva entre los miembros del grupo. Como consecuencia, los autores sostienen que el líder transformacional tiene la responsabilidad de construir vínculos sólidos con cada miembro del equipo, actuando de manera cercana y personalizada.

En esta consideración, este tipo de liderazgo se caracteriza por una delegación de responsabilidades significativa, donde las tareas son asignadas de forma estratégica, tomando

en cuenta las capacidades individuales y desarrollándose en un entorno de confianza y respeto.

García y Pantoja (2011) considera que el líder transformacional realiza un análisis detallado de las necesidades, capacidades y potencialidades de las personas que le siguen. A partir de este diagnóstico, el líder no solo delega tareas, sino que también se compromete activamente en entrenar, orientar, aconsejar y brindar retroalimentación constante, con el objetivo de fomentar el desarrollo integral de cada individuo. En este sentido, Gutiérrez (1994) señala que esta forma de liderazgo no se centra únicamente en el cumplimiento de metas u objetivos organizacionales. Contrariamente, permite que las personas que le siguen asuman un rol más participativo y protagónico en su propio crecimiento personal y profesional, involucrándose activamente en las actividades laborales que les competen.

Según Bass (1990), citado por Vega y Zavala (2004), el liderazgo efectivo se puede comprender a través de cuatro aspectos fundamentales que marcan la diferencia en la relación entre el líder y sus subordinados:

a. Comunicación informal personalizada: El líder no se limita a interactuar con sus colaboradores desde una perspectiva meramente laboral o jerárquica, sino que los reconoce como personas integrales, con emociones, necesidades y experiencias únicas. Esta visión le permite establecer una comunicación más cercana y empática, basada en el respeto mutuo y en un interés genuino por el bienestar del otro. Además, demuestra una memoria activa de conversaciones pasadas, lo que evidencia una atención consciente hacia cada miembro del equipo. Esta cercanía fortalece la confianza y crea un ambiente de trabajo más humano y colaborativo.
b. Transmisión de información a los subordinados: Uno de los roles esenciales del líder es mantener a su equipo informado sobre los acontecimientos y decisiones que puedan afectar su entorno de trabajo. Compartir información de forma clara, oportuna y

transparente no solo facilita la coordinación de tareas, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y compromiso. Cuando los subordinados comprenden el contexto en el que se toman las decisiones, es más probable que se alineen con los objetivos organizacionales y se sientan valorados por ser tenidos en cuenta.

c. Diferenciación y comprensión de las necesidades individuales: El liderazgo implica la habilidad de identificar y comprender las diferencias individuales dentro del equipo. Cada persona tiene motivaciones, aspiraciones y estilos de trabajo particulares. Un líder eficaz es capaz de detectar estas diferencias y, a partir de ellas, desarrollar estrategias de motivación personalizadas que potencien el rendimiento individual y colectivo. Este enfoque permite conjugar las metas personales de los trabajadores con los objetivos organizacionales, generando un mayor compromiso y satisfacción laboral.
d. Asesoramiento y apoyo a los seguidores: Un verdadero líder va más allá de la dirección técnica; también actúa como un guía o consejero que está disponible para escuchar activamente los problemas, inquietudes o desafíos de sus colaboradores, ya sean de índole personal o laboral. Esta capacidad de escucha y acompañamiento se ve reflejada en acciones concretas como compartir experiencias propias, sugerir alternativas para resolver situaciones difíciles, o emplear técnicas de diálogo basadas en preguntas y respuestas que fomenten la reflexión y el autoconocimiento. Esta dimensión del liderazgo contribuye al desarrollo integral del equipo, al tiempo que fortalece la relación interpersonal entre el líder y sus seguidores.

2.4 Definición de términos

Liderazgo: Un proceso mediante el cual un individuo influye en un grupo de personas para alcanzar una meta común (Northouse, 2007)

Liderazgo transformacional: Es un proceso en el cual los líderes inspiran, estimulan intelectualmente y consideran individualmente a sus seguidores, generando compromiso con los objetivos organizacionales (Bass y Avolio, 1994)

Influencia idealizada: Se refiere a la capacidad del líder para actuar como modelo a seguir, generando admiración, respeto, confianza y compromiso en sus seguidores. Los líderes con alta influencia idealizada son vistos como personas con valores firmes, ética sólida y visión clara, y motivan a otros a imitar su comportamiento (Bass y Avolio, 1993).

Motivación del docente: Constituye a la transmisión de energía en el grupo, transmitiéndole confianza y entusiasmo para alcanzar metas compartidas

Estimulación intelectual: la dimensión del liderazgo transformacional que impulsa a los seguidores a pensar de manera independiente, cuestionar las prácticas tradicionales y explorar nuevas soluciones, fortaleciendo la creatividad y la capacidad para resolver problemas complejos

Clima escolar: Se refiere al ambiente emocional, social, físico y académico que se vive en una institución educativa. Abarca las percepciones de estudiantes, docentes, directivos y padres sobre las relaciones interpersonales, normas, valores, nivel de participación y sentido de pertenencia dentro de la escuela.

III. Hipótesis y variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

El liderazgo transformacional docente se relaciona positivamente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.

3.1.2 Hipótesis Especificas

He1: Existe relación significativa entre la influencia idealizada del docente y el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.

He1: Existe relación significativa entre la motivación e inspiración del docente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.

He1: Existe relación directa entre la estimulación intelectual del docente y el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.

He1: Existe relación directa entre la consideración individual del docente y el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.

3.2 Variables

Variable 1: Liderazgo transformacional

Variable 2: Clima escolar

3.3 Operacionalización de las variables

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual: el liderazgo transformacional se entiende como un proceso en el que un individuo establece vínculos con otros, generando una conexión que incrementa la

motivación y la moralidad tanto del líder como de quienes lo siguen. Este tipo de líder se preocupa por las necesidades y motivaciones de sus seguidores, procurando apoyarlos para que desarrollen al máximo sus capacidades (Northouse, 2016).

Definición operacional: el liderazgo transformacional es entendido como un proceso Mediante el cual se relaciona el líder "docente" y estudiante, el cual podrá ser medido de manera concreta y observable por cuatro dimensiones, la influencia idealizada, la motivación e inspiración, la estimulación intelectual y la consideración individual del docente a partir de la aplicación de cuestionario de carácter ordinal de tipo Likert.

Variable 2: Clima escolar:

Definición conceptual: una característica relativamente constante del entorno escolar, vivida por los participantes, que influye en sus comportamientos y se fundamenta en las percepciones compartidas sobre las conductas dentro de la escuela (Hoy y Miskel, 1996).

Definición operacional: El clima escolar, se entiende como la percepción de los estudiantes sobre el ambiente escolar y podrá ser medido en los elementos de contexto regulativo, contexto instructivo, contexto imaginativo y contexto interpersonal por medio de una escala ordinal de tipo Likert.

IV. Materiales y métodos

4.1 Área de estudio

La Institución Educativa San Francisco de Asís se encuentra ubicada en el departamento de Ucayali, provincia de Atalaya, distrito de Raymondi. Está situada en la margen izquierda del río Tambo, precisamente en el punto donde este se une con el río Urubamba para dar origen al río Ucayali. El centro educativo se localiza en una zona urbana, aunque rodeada por un entorno selvático virgen que resalta por su gran biodiversidad y la presencia de comunidades indígenas, como los pueblos Asháninca y Shipibo, que conservan y transmiten sus tradiciones culturales.

La comunidad educativa de la institución se caracteriza por su identidad religiosa y su fuerte compromiso académico. A nivel provincial y regional, es reconocida por su competitividad, logrando destacadas participaciones en diversos concursos educativos y deportivos. La dirección de la escuela está a cargo de una profesional con amplia trayectoria, lo que garantiza una gestión sólida orientada a la formación integral de los estudiantes.

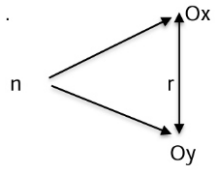
4.2 Diseño de investigación

El diseño de estudio adoptado es de tipo no experimental, ya que no busca modificar ni manipular las variables analizadas, sino más bien conocerlas en su estado natural con el fin de comprender el liderazgo transformacional docente y el clima escolar. Este diseño se sustenta en lo señalado por Hernández et al. (2006), quienes explican que en los estudios no experimentales el investigador analiza los constructos en su realidad tal cual se presentan, sin intención de alterarlos en el tiempo ni durante el trabajo de campo, limitándose a describir y presentar los hallazgos conforme son observados.

Considerando que el tipo es de diseño no experimental, la investigación se determinó como transversal, dado que la administración de los instrumentos se aplicó en un único momento para el recojo de la información.

El alcance del estudio fue correlacional, ya que se buscó determinar la relación entre las variables liderazgo transformacional docente y clima escolar. Este tipo de alcance se justifica según lo planteado por Carrasco (2019), quien señala que los estudios de nivel correlacional tienen como propósito identificar el grado de vínculo existente entre dos o más fenómenos, variables o constructos.

En este sentido, el autor presenta un esquema explicativo que ilustra la correlación entre las variables, tal como se muestra en la figura siguiente.



En donde:

n: Es el total de la muestra

Ox: Es la variable liderazgo transformacional

Oy: Es la variable clima escolar

r: Denota una asociación

El enfoque desarrollado en esta investigación fue cuantitativo, ya que se formularon hipótesis que fueron comprobadas mediante técnicas y procedimientos estadísticos. Según Sampieri (2022), este enfoque se fundamenta en la premisa de que la realidad puede ser medida de manera objetiva, por lo que orienta su atención hacia la obtención de datos empíricos, recolectados mediante procedimientos estructurados y estandarizados. Con ello, los resultados obtenidos se presentaron a través de tablas y gráficos, tanto en el análisis descriptivo como en el inferencial.

En cuanto a los estudios cuantitativos, Ñaupas et al. (2018) señalan que este enfoque se basa en la recopilación y el análisis de datos con el objetivo de responder a las preguntas

de investigación y comprobar hipótesis. Además, considera fundamental la medición de las variables mediante el uso de estadística descriptiva e inferencial.

Por su parte, Wood y Smith (2018) afirman que este método comprende un proceso que inicia con la recolección de datos, seguido del análisis, la formulación de hipótesis y la presentación de conclusiones. De esta manera, permite estudiar los fenómenos desde una perspectiva general hasta llegar a aspectos más específicos.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) señala que la población está conformada por un conjunto de elementos que comparten ciertas características relacionadas el cual son consideradas como objeto de estudio. En tal caso, la población de este estudio son los 421 estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, matriculados en el 2025.

4.3.2 Muestra

El tamaño muestral se determinó mediante una muestra no probabilística empleando la técnica del muestreo intencionado. Este tipo de muestra son los participantes escogidos por el investigador según ciertas características que se consideran importantes para la investigación (Otzen y Manterola, 2017). Se ha considerado esta técnica, dado que resultaba más conveniente y accesible aplicar las encuestas a los estudiantes de tercero y cuarto de secundaria de la institución mencionada. La selección de los participantes se realizó siguiendo los criterios de inclusión:

- Estudiantes matriculados en el año 2025.
- Estudiantes de tercero y cuarto de secundaria que se encuentren presentes en el aula.

De acuerdo con estos criterios, la muestra quedó conformada según el cuadro siguiente:

Tabla 1

Estudiantes matriculados de tercero y cuarto de secundaria.

Aulas del nivel secundario	N° de estudiantes matriculados
Aula 1 de tercer grado de segundaria	25
Aula 2 del tercer grado de segundaria	28
Aula 3 del tercer grado de segundaria	25
Aula 4 del cuarto grado de segundaria	26
Aula 5 del cuarto grado de segundaria	26
TOTAL	130

El total de estudiantes matriculados fue de 130; sin embargo, no fue posible encuestar a todos debido a ciertos criterios de exclusión, que consideraron a los estudiantes que se habían retirado de la institución por traslado o deserción escolar, así como a aquellos que no asistieron a clase en el momento de la aplicación de la encuesta. De esta manera, la muestra quedó conformada por 110 estudiantes de tercero y cuarto de secundaria, tal como se muestra en el cuadro siguiente.

Tabla 2

Muestra de estudiantes de las aulas de tercero y cuarto de segundaria

Aulas del nivel secundario	N° de estudiantes encuestados
Aula 1 de tercer grado de segundaria	22
Aula 2 del tercer grado de segundaria	24
Aula 3 del tercer grado de segundaria	21
Aula 4 del cuarto grado de segundaria	23
Aula 5 del cuarto grado de segundaria	20
TOTAL	110

La encuesta se aplicó a 110 estudiantes distribuidos en cinco aulas, correspondientes a tercero y cuarto de secundaria de la Institución Educativa San Francisco de Asís de Atalaya, durante el año 2025.

4.4 Procedimientos, Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica principal que sirvió para el recojo de datos e información, fue la encuesta, siendo el instrumento dos cuestionarios: el primero relacionado a la variable liderazgo transformacional y, la segunda a la variable clima escolar.

Con respecto a los instrumentos, para la variable liderazgo transformacional se utilizó un cuestionario adaptado del diseñado por Huillca (2015), el cual consta de cuatro dimensiones y está conformado por 32 ítems, además de una ficha técnica que se presenta en los anexos 1 y 2. En cuanto a la variable clima escolar, se empleó el instrumento Escala de Clima Escolar de Villa et al. (1999), adaptado para el contexto peruano por Anco (2018), el cual posee cuatro dimensiones, un total de 20 reactivos distribuidos en cinco elementos y utiliza una escala ordinal. Ambos instrumentos están estructurados con preguntas cerradas y

estandarizadas de respuesta única, conformándose como escalas tipo Likert con cinco categorías, que asumen valores del 1 al 5.

4.5 Análisis estadístico

En el procesamiento de la información se tomó en cuenta el procedimiento de recategorización con la finalidad de crear nuevas variables para realizar el análisis de contrastación de hipótesis, creándose las variables liderazgo transformacional y clima escolar, realizando el mismo procedimiento para cada una de sus dimensiones.

Para realizar dicho procedimiento se ha tomado en cuenta lo siguiente:

Primero, se establecen los valores de cada variable. El valor mínimo (V min.) de la nueva variable se determinó multiplicando el número de ítems (preguntas) por el valor mínimo de la escala (1). Para establecer el valor máximo (V máx.) se multiplicó por el máximo valor de la escala (5) por el número de ítems (ver anexos 1 y 2).

Segundo, se estableció el rango, restando el valor mínimo (1 × número de preguntas) al valor máximo (5 × número de preguntas), dando como resultado el rango.

Tercero, se establecieron los intervalos, dividiendo el rango entre las nuevas categorías (3), lo que resultó en el ancho de cada intervalo, tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 3

Valores inferiores y superiores de las dimensiones

Variable/dimensiones	$V_{máx.}$	$V_{min.}$	Rango	Ancho intervalo
V1. Liderazgo transformacional docente	160	32	128	43
Dimensión 1:	40	8	32	11
Dimensión 2:	40	8	32	11
Dimensión 3:	40	8	32	11
Dimensión 4:	40	8	32	11
V2: Clima escolar -	100	20	80	27
Dimensión 1:	25	5	20	7
Dimensión 2:	25	5	20	7
Dimensión 3:	25	5	20	7
Dimensión 4:	25	5	20	7

Ambos instrumentos tienen originalmente cinco categorías (anexo a y b), en los que se ha reducido a tres categorías (bajo, alto y regular), esto tomando en cuenta los siguientes intervalos:

Tabla 4

Valores adoptados para las nuevas categorías

	Categorías					
	Bajo		Regular		Alto	
V1. Liderazgo transformacional docente	32	**75**	76	118	**119**	160
Dimensión 1:	8	18	19	29	30	40
Dimensión 2:	8	18	19	29	30	40
Dimensión 3:	8	18	19	29	30	40
Dimensión 4:	8	18	19	29	30	40
	Negativo		Intermedio		Positivo	
V2: Clima escolar -	20	**47**	48	74	75	100
Dimensión 1:	5	11	12	18	19	25
Dimensión 2:	5	11	12	18	19	25
Dimensión 3:	5	11	12	18	19	25
Dimensión 4:	5	11	12	18	19	25

V. Resultados

5.1 Presentación y análisis de los resultados

Tabla 5

Grado y sexo de los estudiantes encuestados

	Sexo de los estudiantes				Total	
	F		M			
3° Grado de secundaria (Aula1)	12	11%	10	9%	22	20%
3° Grado de secundaria (Aula2)	14	13%	10	9%	24	22%
3° Grado de secundaria (Aula3)	12	11%	9	8%	21	19%
4° Grado de secundaria (Aula 4)	7	6%	16	15%	23	21%
4° Grado de secundaria (Aula 5)	10	9%	10	9%	20	18%
Total	55	50%	55	50%	110	100%

De un total de 110 estudiantes encuestados, que representa el 100% de la muestra, el 53.6% de los estudiantes fueron femeninos y el 50% eran masculinos; el 61% (20% aula 1 + 22% aula 2 + 19% aula 3) fueron del 3° Grado de secundaria y el 39% (21% aula 4 + 19% aula 5) fueron del 4° grado de secundaria.

Figura 1

Grado y sexo de los estudiantes encuestados

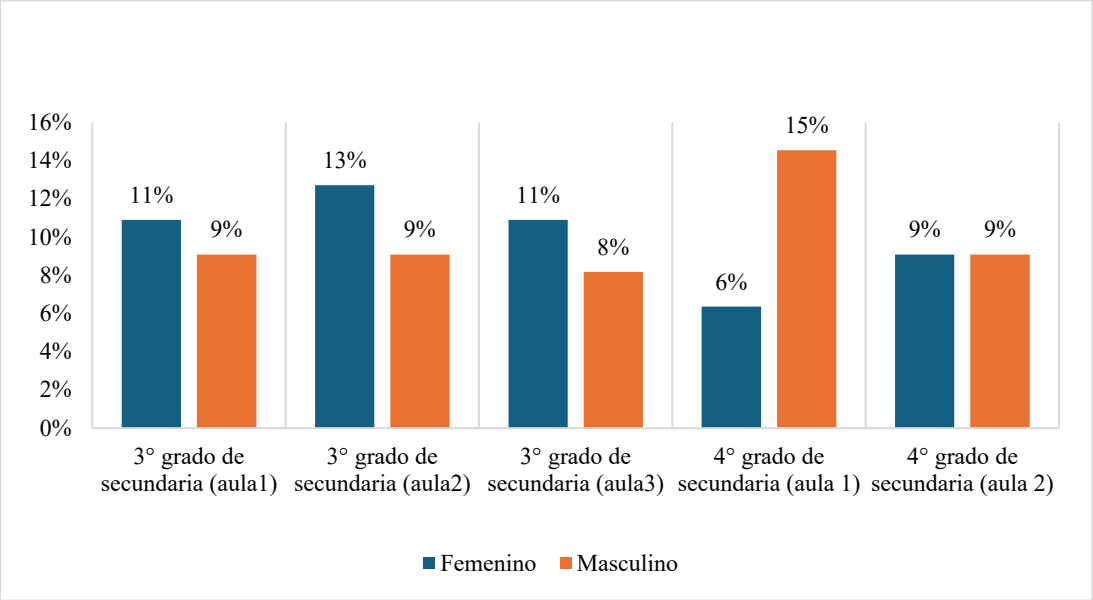


Tabla 6

Frecuencia de la variable liderazgo transformacional docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Con liderazgo	59	53.6	53.6
Poco Liderazgo	48	43.6	97.3
Sin liderazgo	3	2.7	100.0
Total	110	100.0	

De un total de 110 estudiantes encuestados, que representa el 100% de la muestra, el 53.6% de los estudiantes considera que existe liderazgo del docente, el 43.6% considera que hay poco liderazgo y, el 2.3% de los encuestados considera que los docentes no tienen liderazgo.

Figura 2

Porcentaje de la variable liderazgo transformacional docente

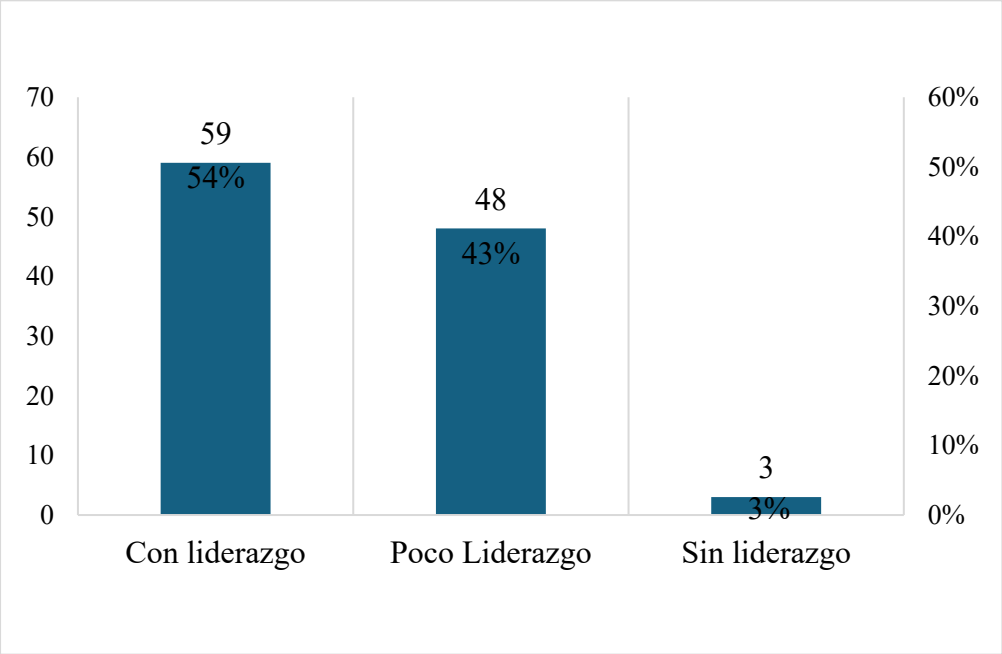


Tabla 7

Frecuencia de la dimensión influencia idealizada del docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alta influencia	57	51.8	51.8
Influencia moderada	48	43.6	95.5
Baja influencia	5	4.5	100.0
Total	110	100.0	

De un total de 110 estudiantes encuestados, que representa el 100% de la muestra, el 51.8% de los estudiantes considera que los docentes tienen alta influencia, el 43.6% considera que los docentes tienen influencia moderada y, el 4.5% de los encuestados considera que los docentes tienen baja influencia.

Figura 3

Porcentaje de la dimensión influencia idealizada del docente

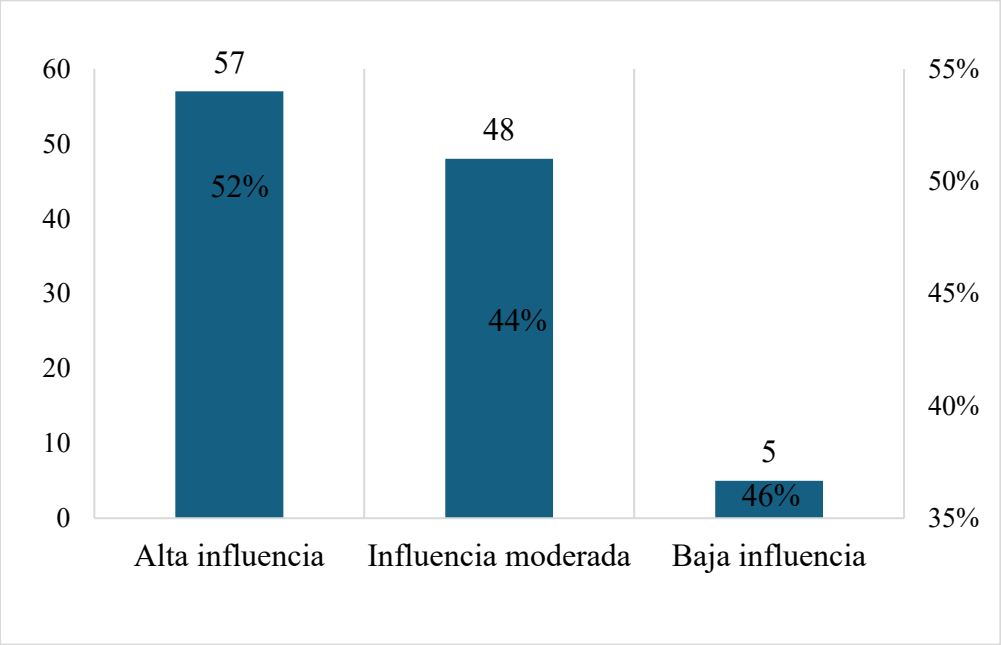


Tabla 8

Frecuencia de la dimensión motivación e inspiración del docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alta motivación	66	60.0	60.0
Moderada motivación	40	36.4	96.4
Baja motivación	4	3.6	100.0
Total	110	100.0	

De un total de 110 estudiantes encuestados, que representa el 100% de la muestra, el 60% de los estudiantes considera que los docentes generan alta motivación, el 36.4% considera que los docentes generan moderada motivación y el 3.6% de los encuestados considera que los docentes generan baja motivación.

Figura 4

Porcentaje de la dimensión motivación e inspiración del docente

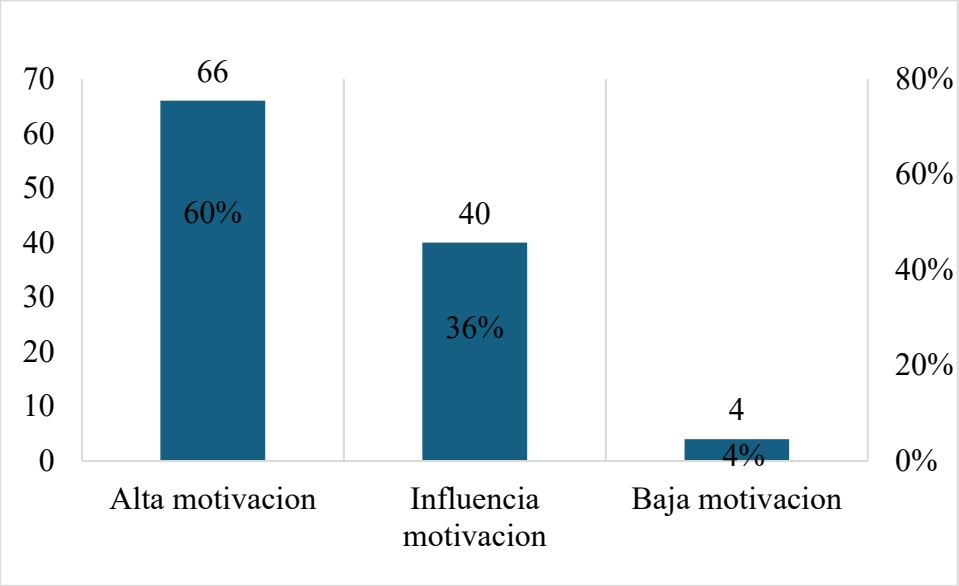


Tabla 9

Frecuencia de la dimensión estimulación intelectual del docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alta estimulación	51	46	46
Estimulación moderada	54	49	95
Baja estimulación	5	5	100
Total	110	100	

De un total de 110 estudiantes encuestados, que representa el 100% de la muestra, el 46% de los estudiantes considera que los docentes generan alta estimulación, el 49% considera que los docentes generan moderada estimulación y, el 5% de los encuestados considera que los docentes generan baja estimulación intelectual.

Figura 5

Porcentaje de la dimensión estimulación intelectual del docente

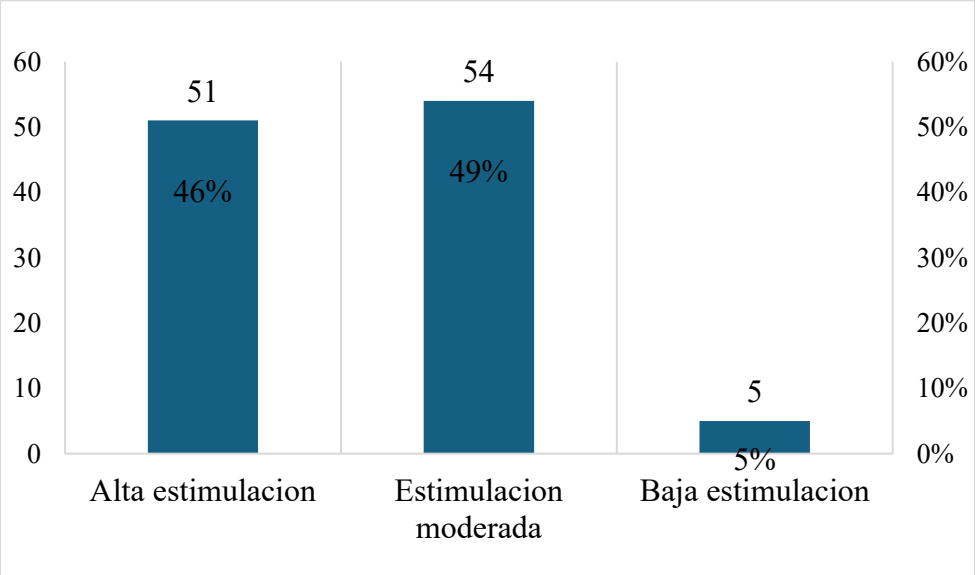


Tabla 10

Frecuencia de la dimensión consideración individual del docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alta consideración	38	34.5	34.5
Consideración moderada	61	55.5	90.0
Baja consideración	11	10.0	100.0
Total	110	100.0	

De un total de 110 estudiantes encuestados, que representa el 100% de la muestra, el 34% de los estudiantes considera que los docentes generan alta consideración, el 55% considera que los docentes generan moderada consideración y, el 10% considera que los docentes generan baja consideración.

Figura 6

Porcentaje de la dimensión consideración individual del docente

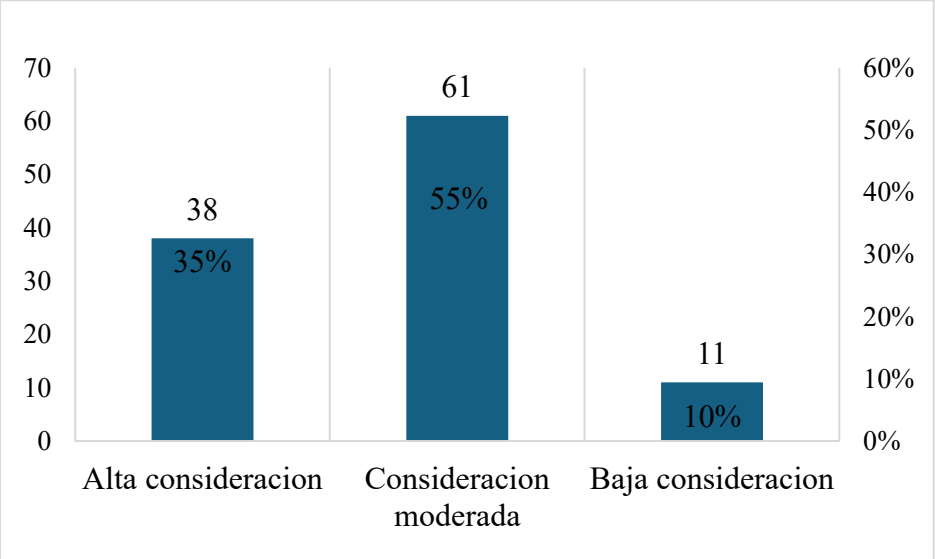


Tabla 11

Frecuencia de la variable clima escolar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Clima escolar positivo	34	31%	30%
Clima escolar intermedio	75	68%	99%
Clima escolar negativo	1	0.9%	100%
Total	110	100%	

De un total de 110 estudiantes encuestados, que representa el 100% de la muestra, el 31% de los estudiantes perciben que hay un clima escolar positivo, el 68% percibe que hay un clima escolar intermedio y, el 1% de los encuestados percibe que hay clima escolar negativo.

Figura 7

Porcentaje de la variable clima escolar

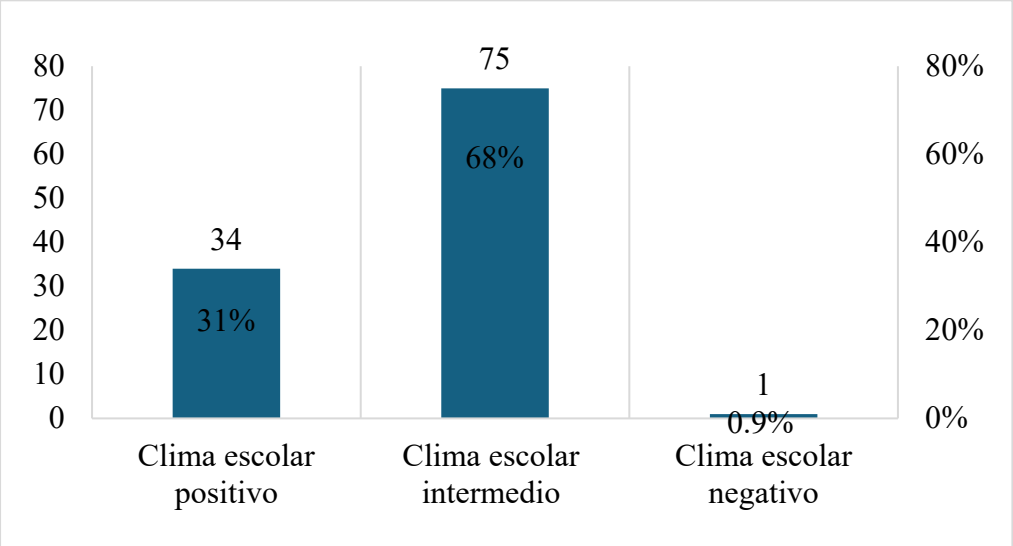


Tabla 12

Tabla cruzada entre las variables liderazgo transformacional docente y clima escolar

		Clima escolar						Total	
		Positivo		Intermedio		Negativo			
Liderazgo transformacional	Con liderazgo	28	25%	31	28%	0	0%	59	53%
	Poco Liderazgo	5	5%	42	38%	1	0.9%	48	44%
	Sin liderazgo	1	1%	2	2%	0	0%	3	3%
Total		34	31%	75	68%	1	0.9%	110	100%

De un total de 110 estudiantes encuestados, que representa el 100% de la muestra, el 53% de los estudiantes considera que los docentes tienen liderazgo transformacional, el 31% percibe que hay un clima escolar positivo. De los que consideran que había liderazgo en los docentes, todos percibían que había un clima escolar positivo o intermedio (25% CE positivo y 28% CE intermedio, frente al 0% CE negativo).

Figura 8

Porcentaje de las variables liderazgo transformacional docente y clima escolar

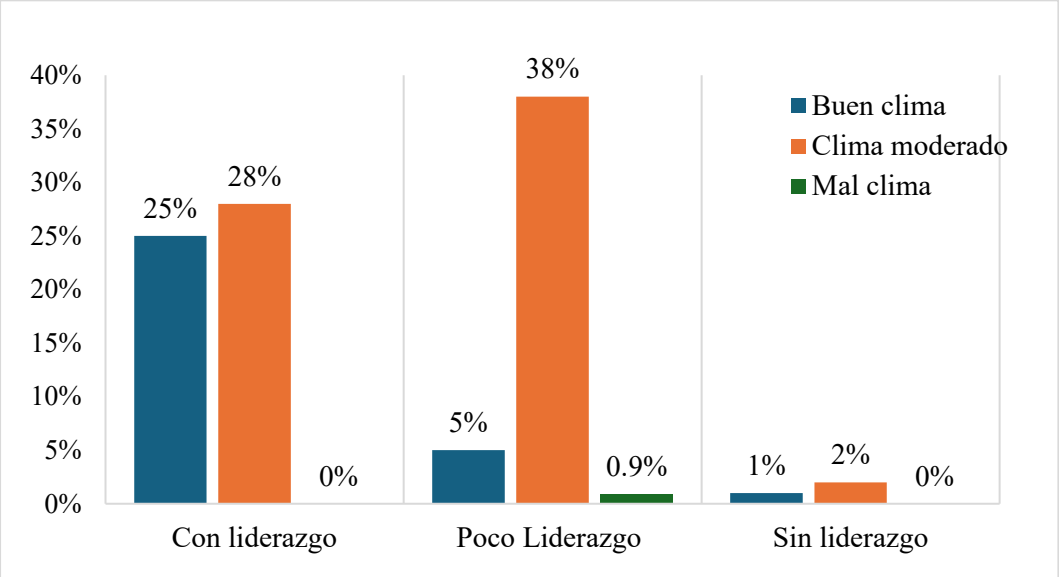


Tabla 13

Tabla cruzada entre la dimensión Influencia idealizada docente y clima escolar

		Clima escolar						Total	
		Positivo		Intermedio		Negativo			
Influencia idealizada	Alta influencia	28	25%	29	26%	0	0%	57	52%
	Influencia moderada	5	5%	42	38%	1	1%	48	44%
	Baja influencia	1	1%	4	4%	0	0%	5	5%
Total		34	31%	75	68%	1	1%	110	100%

De un total de 110 estudiantes encuestados, que representa el 100% de la muestra, el 52% de los estudiantes considera que los docentes tienen alta influencia idealizada, el 31% percibe que hay un clima escolar positivo. De los que consideran que hay una alta influencia idealizada de los docentes, también perciben que hay un clima escolar positivo (25% clima escolar positivo, frente al 0% clima escolar negativo).

Figura 9

Porcentaje de la dimensión Influencia idealizada docente y clima escolar

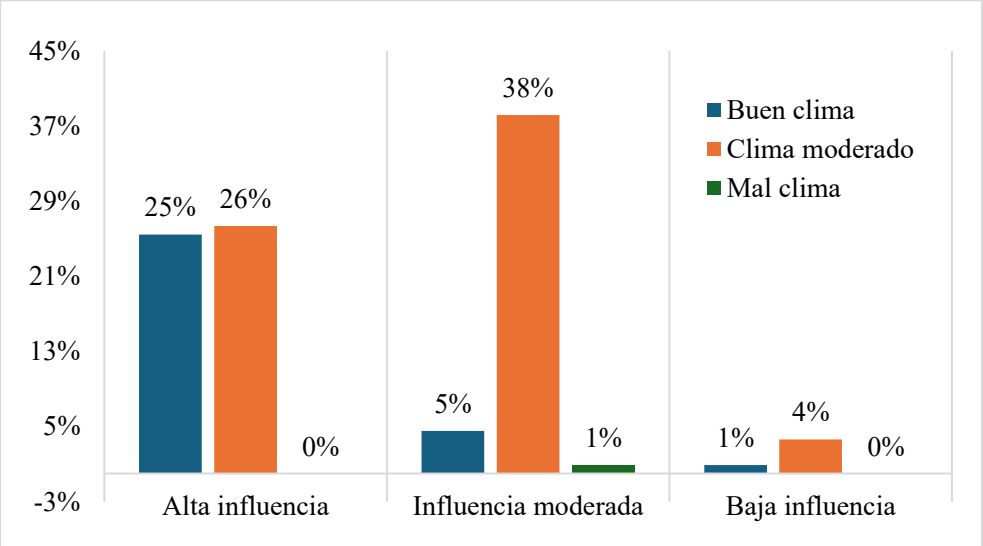


Tabla 14

Tabla cruzada entre la dimensión motivación del docente y clima escolar

		Clima escolar						Total	
		Positivo		Intermedio		Negativo			
Motivación del docente	Alta motivación	30	27%	36	33%	0	0%	66	60%
	Motivación moderada	3	3%	36	33%	1	1%	40	36%
	Baja motivación	1	1%	3	3%	0	0%	4	4%
Total		34	31%	75	68%	1	1%	110	100%

De un total de 110 estudiantes encuestados, que representan el 100 % de la muestra, el 60 % considera que los docentes generan alta motivación y el 31 % percibe que existe un clima escolar positivo. Entre aquellos que consideran que los docentes generan alta motivación, todos perciben un clima escolar positivo (27 % clima escolar positivo frente a 0 % clima escolar negativo).

Figura 10

Porcentaje de la dimensión motivación del docente y clima escolar

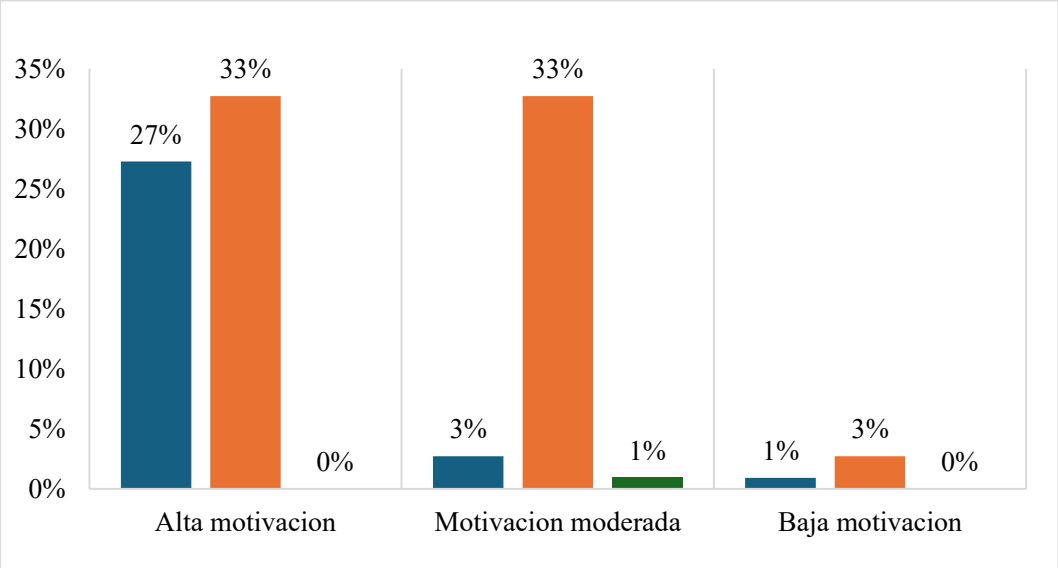


Tabla 15

Tabla cruzada entre la dimensión estimulación del docente y clima escolar

		Clima escolar						Total	
		Positivo		Intermedio		Negativo			
Estimulación del docente	Alta estimulación	23	21%	27	25%	1	1%	51	46%
	Estimulación moderada	9	8%	45	41%	0	0%	54	49%
	Baja estimulación	2	2%	3	3%	0	0%	5	5%
Total		34	31%	75	68%	1	1%	110	100%

De un total de 110 estudiantes encuestados, que representa el 100% de la muestra, el 46% de los estudiantes considera que los docentes generan alta estimulación, el 31% percibe que hay un clima escolar positivo. De los que consideran que los docentes generan alta estimulación, casi todos perciben que hay un clima escolar positivo (21% clima escolar positivo, frente a solo el 1% clima escolar negativo).

Figura 11

Porcentaje de la dimensión estimulación del docente y clima escolar

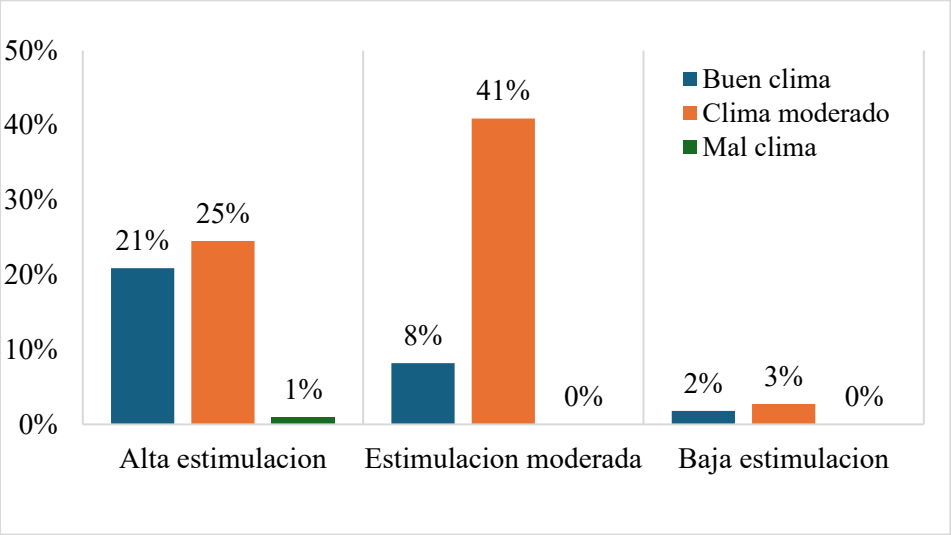


Tabla 16

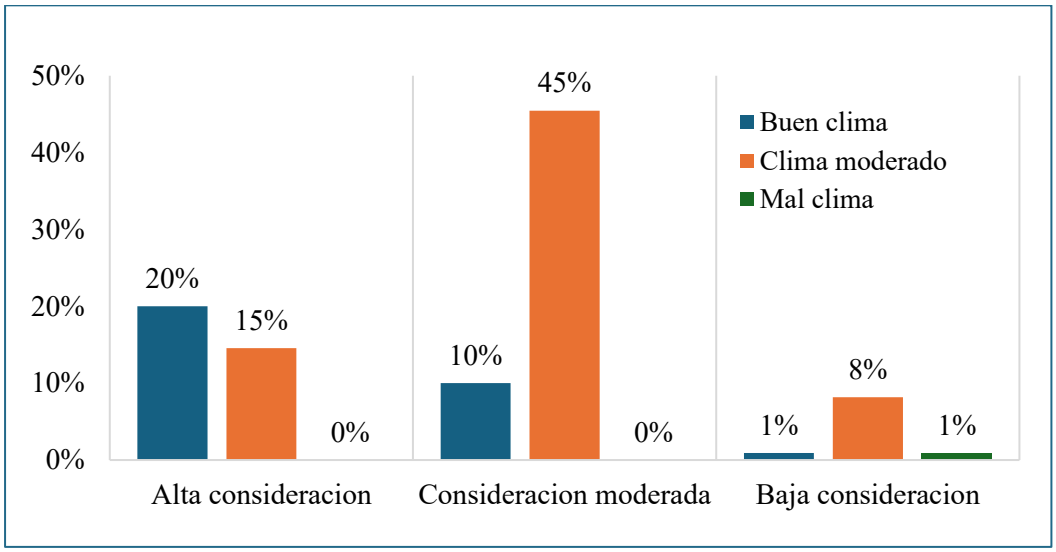
Tabla cruzada entre la consideración individual del docente y clima escolar

		Clima escolar						Total	
		Positivo		Intermedio		Negativo			
Consideración individual	Alta consideración	22	20%	16	15%	0	0%	38	35%
	Consideración moderada	11	10%	50	45%	0	0%	61	55%
	Baja consideración	1	1%	9	8%	1	1%	11	10%
Total		34	31%	75	68%	1	1%	110	100%

De un total de 110 estudiantes encuestados, que representa el 100% de la muestra, el 53% de los estudiantes considera que los docentes tienen consideración individual, el 31% percibe que hay un clima escolar positivo. De los que señalan que hay consideración individual de los docentes, todos perciben que hay un clima escolar positivo (25% clima escolar positivo, frente al 0% clima escolar negativo).

Figura 12

Porcentaje de la consideración individual del docente y clima escolar



Análisis inferencial

Antes de haber establecido el estadístico de prueba para probar la hipótesis planteada, se evaluó si los valores de la muestra tienen un comportamiento normal o no. Por lo cual se realizó el análisis de normalidad, teniendo en cuenta que la muestra es 110, superior a 50 unidades empleándose la prueba de Kolmogorov-Smirnov[a], para ello se tomó en cuenta lo siguiente:

Regla de decisión:

Si, H0 p-valor > 0.05, los datos provienen de una distribución normal

Si, HI p-valor < 0.05, los datos no provienen de una distribución normal

Si, p- valor < α, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17

Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo transformacional docente	0.234	110	0.00
Influencia idealizada	0.264	110	0.00
La motivación e inspiración	0.263	110	0.00
Estimulación intelectual	0.248	110	0.00
Consideración individual	0.295	110	0.00
Clima escolar	0.335	110	0.00

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según el análisis de normalidad, los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov muestran significancia con valores menores a 0.05. En ese sentido, se concluye que los datos de las variables y de sus dimensiones analizadas no se distribuyen de manera normal. Por consiguiente, para la comprobación de la hipótesis de investigación se utilizó un estadígrafo no paramétrico, específicamente el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.

Análisis inferencial para la contratación de hipótesis

Prueba estadística de la hipótesis general

El liderazgo transformacional docente se relaciona positivamente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya,2025.

Tabla 18

Correlación entre las variables liderazgo transformacional docente y clima escolar

			Liderazgo transformacional docente	Clima escolar
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional docente	Coeficiente de correlación	1.000	,597**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	110	110
	Clima escolar	Coeficiente de correlación	,597**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	110	110

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Si: P<0.050: las variables son independientes

SI: P>0.050: las variables se relacionan

Nivel de confianza 0.95 y margen de error 0.05

Los resultados expresados en la tabla muestran un p=0.001< 0.05 y una correlación rho=0.597 en un nivel bueno, resultados que permiten afirmar que, si existe relación significativa de manera directa entre las variables; en consecuencia, mientras haya un liderazgo transformacional docente hay una alta probabilidad que pueda haber un clima escolar positivo.

Prueba estadística de la primera hipótesis especifica

Existe relación significativa entre la influencia idealizada del docente y el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.

Tabla 19

Correlación entre las variables influencia idealizada del docente y clima escolar

			Influencia idealizada del docente	Clima escolar
Rho de Spearman	Influencia idealizada del docente	Coeficiente de correlación	1.000	,517**
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	110	110
	Clima escolar	Coeficiente de correlación	,517**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	110	110

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Si: P<0.050: las variables son independientes

SI: P>0.050: las variables se relacionan

Nivel de confianza 0.95 y margen de error 0.05

Los resultados expresados en la tabla muestran un p=0.003< 0.05 y una correlación rho=0.517, a decir directa y buena, resultados que permiten afirmar que, si existe relación significativa entre las variables; en consecuencia, mientras exista influencia idealizada del docente hay una alta probabilidad tener un clima escolar positivo.

Prueba estadística de la segunda hipótesis especifica

La motivación e inspiración del docente se relaciona directamente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.

Tabla 20

Correlación entre las variables motivación e inspiración del docente y clima escolar

			Motivación e inspiración del docente	Clima escolar
Rho de Spearman	Motivación e inspiración del docente	Coeficiente de correlación	1.000	,503**
		Sig. (bilateral)		0.007
		N	110	110
	Clima escolar	Coeficiente de correlación	,503**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.007	
		N	110	110

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Si: P<0.050: las variables son independientes

SI: P>0.050: las variables se relacionan

Nivel de confianza 0.95 y margen de error 0.05

Los resultados expresados en la tabla muestran un p=0.007< 0.05 y una correlación rho=0.503, de relación directa en un nivel moderado, resultados que permiten afirmar que, si existe relación significativa entre las variables; en consecuencia, mientras haya motivación e inspiración del docente hay una alta probabilidad que exista un clima escolar positivo.

Prueba estadística de la tercera hipótesis especifica

Existe relación directa entre la estimulación intelectual del docente y el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya,2025.

Tabla 21

Correlación entre las variables estimulación intelectual del docente y clima escolar

			Estimulación intelectual del docente	Clima escolar
Rho de Spearman	Estimulación intelectual del docente	Coeficiente de correlación	1.000	,478**
		Sig. (bilateral)		0.013
		N	110	110
	Clima escolar	Coeficiente de correlación	,478**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.013	
		N	110	110

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Si: P<0.050: las variables son independientes

SI: P>0.050: las variables se relacionan

Nivel de confianza 0.95 y margen de error 0.05

Los resultados expresados en la tabla muestran un p=0.013< 0.05 y una correlación rho=0.478, es decir una relación directa y moderada, estos resultados que permiten afirmar que, si existe relación significativa entre las variables; en consecuencia, mientras haya estimulación intelectual del docente hay una alta probabilidad que exista un clima escolar positivo.

Prueba estadística de la cuarta hipótesis especifica

Existe relación directa entre la consideración individual del docente y el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya,2025.

Tabla 22

Correlación entre las variables consideración individual del docente y clima escolar

			Consideración individual del docente	Clima escolar
Rho de Spearman	Consideración individual del docente	Coeficiente de correlación	1.000	,498**
		Sig. (bilateral)		0.012
		N	110	110
	Clima escolar	Coeficiente de correlación	,498**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.012	
		N	110	110

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Si: P<0.050: las variables son independientes

SI: P>0.050: las variables se relacionan

Nivel de confianza 0.95 y margen de error 0.05

Los resultados expresados en la tabla muestran un p=0.012< 0.05 y una correlación rho=0.498, es decir una relación directa y moderada, estos resultados que permiten afirmar que, si existe relación significativa entre las variables; en consecuencia, mientras haya consideración individual del docente hay una alta probabilidad que exista un clima escolar positivo.

VI. Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación aportan evidencia relevante sobre la presencia del liderazgo transformacional por parte del docente, el cual fue percibido por un 53% de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E. San Francisco de Asís. Esta percepción indica que más de la mitad de los estudiantes reconocen en sus maestros características asociadas al liderazgo transformacional, tales como la motivación, la inspiración, la atención individualizada y el estímulo intelectual. No obstante, esta percepción no se traduce de manera directa en una valoración claramente positiva del clima escolar, ya que el 68% de los estudiantes calificaron el clima como intermedio y solo un 31% como positivo.

Este hallazgo evidencia una disonancia parcial entre la presencia del liderazgo transformacional y el impacto percibido sobre el clima escolar. A pesar de que los estudiantes identifican prácticas transformacionales en sus docentes, esto no se traduce necesariamente en un entorno escolar óptimo para todos. Sin embargo, al cruzar las variables, se encontró un patrón significativo: todos los estudiantes que percibieron liderazgo docente identificaron un clima escolar intermedio o positivo, y ninguno reportó un clima negativo. El análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación de Spearman confirma la existencia de una relación positiva y significativa ($r = .597$, α: .001) entre ambas variables. Si bien la relación no alcanza niveles altos, se considera una correlación moderadamente fuerte, lo que refuerza la hipótesis de que el liderazgo transformacional docente puede influir en la construcción de un clima escolar más favorable.

Esto sugiere que la percepción del liderazgo docente actúa como un factor protector o potenciador del clima escolar, aunque su influencia no es determinante por sí sola, ya que un porcentaje considerable se mantiene en el nivel intermedio, lo que indica que existen otros factores que inciden en la construcción del clima escolar. En esta línea, es posible que las características estructurales y organizativas de las instituciones educativas influyan de manera

significativa. Sergiovanni (2007) sostiene que muchas instituciones todavía se rigen por estructuras jerárquicas y autoritarias que limitan la autonomía de los docentes y reducen su capacidad para ejercer un liderazgo transformador. Esta rigidez organizacional puede restringir la participación efectiva del profesorado en la toma de decisiones fuera del aula para construir un clima escolar positivo.

Estos hallazgos coinciden con estudios previos como el de Inga (2024), quien encontró una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el clima escolar en instituciones educativas de Lima Metropolitana. Por su parte, el estudio de Perez (2025) halló una fuerte relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en instituciones educativas públicas de Chiclayo, concluyendo que el desarrollo del liderazgo transformacional aumenta la probabilidad de contar con un entorno educativo favorable. El nivel de intensidad puede explicarse por factores asociados a las características institucionales, las condiciones sociales y las políticas de gestión administrativa. En este sentido, el estudio de Abad (2022) evidenció una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, una dimensión que incide en el funcionamiento institucional y, consecuentemente, en el clima escolar. De igual manera, el trabajo de Yalli (2023) reafirma que un liderazgo transformacional bien desarrollado por parte del docente mejora la percepción del clima escolar en los estudiantes.

Estas investigaciones fortalecen la comprensión de que el liderazgo transformacional docente, aunque no constituye el único factor determinante, desempeña un papel clave en la percepción y construcción del clima escolar, tal como lo establece el Modelo de Liderazgo Transformacional desarrollado por Bass y Avolio (2006), que resalta el valor de las cualidades para formar ambientes escolares positivos y favorecer el bienestar y desempeño tanto de estudiantes como de otros actores dentro de las instituciones educativas. Este modelo señala que los docentes que ejercen este tipo de liderazgo son capaces de crear ambientes

escolares positivos que favorecen el bienestar emocional, la motivación académica y el desarrollo integral de todos los actores de la comunidad educativa. Los autores destacan que el líder transformacional actúa con optimismo, entusiasmo e implicación, articulando una visión clara de futuro para la organización y generando en sus seguidores un sentido de propósito común.

De acuerdo con Bracho y García (2013), citando a Bass y Avolio (2006), cuando el docente tiene la cualidad de ser un líder transformacional, tiene la capacidad de motivar a las personas a alcanzar un desempeño superior, inspirándolas a realizar esfuerzos adicionales para el logro de objetivos colectivos. Estos líderes no solo orientan, sino que también fomentan el compromiso compartido, estimulan la participación activa e influyen positivamente en la cultura organizacional.

Ampliando esta visión, otros autores como Meza y Flores (2014) señalan que el docente que ejerce liderazgo transformacional “da sentido a lo que se hace e inspira a las personas a trascender sus propios intereses por un bien mayor”. En línea con esto, Hoy y Miskel (2008) subrayan que el clima escolar es un constructo multidimensional que refleja la calidad de las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia y la percepción de seguridad y apoyo dentro de la escuela. Estos aspectos se ven favorecidos cuando los líderes ejercen un liderazgo transformacional que promueve un ambiente emocionalmente seguro y estimulante.

En síntesis, los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis general refuerzan la idea de que, aunque el liderazgo transformacional docente no es el único factor determinante, sí desempeña un papel relevante en la percepción y construcción del clima escolar. Este liderazgo se caracteriza por prácticas como la influencia idealizada, la estimulación intelectual, la motivación inspiradora y la consideración individualizada (Kilag

et al., 2024), las cuales pueden incidir significativamente en el fortalecimiento de dicho clima.

En concordancia con la primera hipótesis específica, se pudo hallar que la dimensión influencia idealizada incidió significativamente en el clima escolar, evidenciando que los docentes que actúan como modelos a seguir generan un ambiente de confianza y respeto que favorece la convivencia y el aprendizaje. Esto coincide con lo planteado por Bass y Avolio (2006), quienes señalan que el liderazgo transformacional, y en particular la influencia idealizada, promueve un entorno positivo al inspirar valores y comportamientos ejemplares en los seguidores. Además, diversos estudios en el ámbito educativo, como Leithwood y Jantzi (2006) y Hoy y Miskel (2013), destacan que un clima escolar saludable está estrechamente vinculado al liderazgo efectivo y a la calidad de las relaciones interpersonales dentro de la escuela.

En relación con la segunda hipótesis específica, los resultados revelaron que la dimensión motivación e inspiración incide de manera significativa en el clima escolar y su asociación era relativamente fuerte. Sin embargo, la relación no se muestra completamente sólida, ya que, a pesar de los altos niveles de motivación ejercidos por el docente, la percepción de los estudiantes sobre el clima escolar prevalece en el nivel intermedio. Esta diferencia sugiere que la motivación del docente, aunque esencial, no se traduce automáticamente en una percepción altamente positiva del entorno escolar.

De acuerdo con Bass y Avolio (2006), la motivación inspiradora es una dimensión clave del liderazgo transformacional, caracterizada por la capacidad del líder para comunicar una visión clara, despertar entusiasmo y generar sentido y propósito en las actividades del grupo. En el contexto educativo, esto se manifiesta cuando el docente logra conectar emocionalmente con sus estudiantes, transmitiéndoles metas elevadas y estimulando su compromiso.

Sin embargo, el hecho de que la percepción del clima escolar no haya alcanzado niveles tan altos como la motivación docente indica que otros factores pueden estar interfiriendo en la construcción de un clima positivo. Tal como afirman Leithwood y Jantzi (2006), el liderazgo transformacional tiene un impacto indirecto en el clima escolar, el cual también depende de aspectos como la participación estudiantil, la gestión institucional y las relaciones entre pares.

Asimismo, Hoy y Miskel (2013) destacan que un clima escolar saludable no solo depende de las acciones individuales del docente, sino también del contexto organizacional y cultural de la institución. Por tanto, aunque la motivación e inspiración del docente es un componente fundamental para influir en el ambiente escolar, su efecto puede verse limitado si no se acompaña de una cultura escolar coherente, normas compartidas y relaciones interpersonales sólidas.

En relación con la tercera hipótesis específica, los resultados mostraron que la dimensión estimulación intelectual incide de manera significativa en el clima escolar. Sin embargo, esta influencia fue moderada, dado que la percepción de los estudiantes sobre el clima escolar se ubicó en un nivel intermedio. Este hallazgo sugiere que, aunque los docentes promueven prácticas que estimulan el pensamiento, la creatividad y la participación, estas aún no son plenamente reconocidas o interiorizadas por los estudiantes.

Este resultado evidencia el papel del docente como líder transformacional, capaz de generar un entorno en el que se valoran el pensamiento crítico, la reflexión y la resolución creativa de problemas. Según Bass y Avolio (2006), la estimulación intelectual se caracteriza por la capacidad del docente, como líder, para fomentar nuevas ideas, cuestionar supuestos establecidos y motivar a los estudiantes a enfrentar desafíos de manera innovadora. En ese mismo sentido, Leithwood y Jantzi (2006) remarcan que los líderes educativos que promueven el pensamiento independiente y la innovación fortalecen el vínculo con sus

estudiantes, impulsando su desarrollo académico y fortaleciendo los lazos para una mejor convivencia. Para ello, es necesario contar con un buen clima, ya que este estimula el desarrollo intelectual y se caracteriza por la confianza, la apertura al cambio y la colaboración, elementos clave para el éxito educativo (Hoy & Miskel, 2013).

Por último, en cuanto a la cuarta hipótesis específica, los resultados mostraron que la dimensión consideración individual del docente incide de manera significativa en el clima escolar. Sin embargo, no se puede afirmar que su influencia sea determinante, ya que la valoración del clima escolar por parte de los estudiantes fue menor en comparación con la alta percepción que tenían sobre la consideración individual del docente. Esta diferencia indica que, aunque los docentes demuestran atención y acompañamiento personal hacia sus estudiantes, esto no necesariamente se refleja con la misma fuerza en la percepción general del ambiente escolar, a pesar de que, según Bass y Avolio (2006), la consideración individualizada es una de las dimensiones clave del liderazgo transformacional.

Esta aparente contradicción puede explicarse por varios factores. En primer lugar, aunque los docentes demuestren interés y atención hacia las necesidades individuales de sus estudiantes, se puede inferir que estas acciones pueden darse de manera aislada o informal, sin integrarse plenamente en la cultura organizacional ni en las dinámicas colectivas del aula o de la institución. Es decir, la relación personal y cercana entre docente y estudiante no siempre se traduce en una percepción generalizada de un ambiente escolar positivo. En segundo lugar, el clima escolar es un constructo multidimensional que abarca aspectos como la convivencia, la gestión institucional, la participación y la equidad; por lo tanto, la influencia de una sola dimensión del liderazgo puede diluirse si no está acompañada por otras prácticas transformadoras a nivel organizacional.

Bajo esta consideración, Leithwood y Jantzi (2006) señalan que los líderes educativos que ejercen una atención individualizada fortalecen la cohesión del grupo, el sentido de

pertenencia y la motivación interna, factores fundamentales para generar un entorno escolar favorable. Aunque, Hoy y Miskel (2013) advierten que el clima escolar no depende exclusivamente de la relación entre docente y estudiante, sino que es el resultado de una interacción compleja entre factores estructurales, culturales y organizacionales. Por tanto, aunque la consideración individual es un elemento clave del liderazgo transformacional, su impacto puede verse limitado si no está acompañada por prácticas institucionales consistentes, una gestión adecuada y relaciones positivas entre todos los actores de la comunidad educativa.

VII. Conclusiones y recomendaciones

Se evidencia una correlación positiva entre la variable liderazgo transformacional docente y el clima escolar, reflejada en un patrón significativo: todos los estudiantes que reconocieron liderazgo docente identificaron un clima escolar intermedio o positivo, y ninguno reportó un clima negativo. No obstante, se identificó una disonancia parcial, dado que la percepción de liderazgo no se tradujo de manera directa en una valoración claramente positiva del clima escolar, lo que indica la influencia de otras variables. A pesar de ello, los hallazgos subrayan la importancia de fomentar estilos de liderazgo transformacional en los docentes, no solo como una estrategia de mejora pedagógica, sino también como un medio efectivo para fortalecer las condiciones afectivas, sociales y organizativas dentro del entorno escolar.

La influencia idealizada incide de manera significativa en el clima escolar, lo que evidencia que los docentes que actúan como modelos a seguir contribuyen a generar un ambiente de confianza y respeto, favorable para la convivencia y el aprendizaje. Sin embargo, esta relación no es completamente sólida, ya que, a pesar de registrarse altos niveles de influencia ejercida por los docentes, la percepción del clima escolar por parte de los estudiantes se mantiene mayormente en un nivel intermedio. Esto indica la necesidad de fortalecer esta dimensión del liderazgo transformacional en la práctica docente, promoviendo actitudes coherentes, éticas y ejemplares que sirvan de inspiración a los estudiantes.

La motivación e inspiración también incide de manera significativa en el clima escolar, mostrando una asociación relativamente fuerte. No obstante, esta relación no es completamente sólida, ya que, pese a los altos niveles de motivación ejercida por los docentes, la percepción de los estudiantes sobre el clima escolar se mantiene predominantemente en un nivel intermedio. Esto sugiere que, si bien la motivación docente es un factor esencial, por sí sola no garantiza una percepción altamente positiva del entorno

escolar, resaltando la necesidad de considerar otros factores complementarios en la construcción de un clima educativo favorable.

La estimulación intelectual del docente tiene un efecto significativo sobre el clima escolar; sin embargo, su influencia es moderada, dado que la percepción de los estudiantes sobre el clima escolar se mantuvo mayormente en un nivel intermedio. Este hallazgo indica que, aunque los docentes implementan prácticas orientadas a estimular el pensamiento crítico, la creatividad y la participación activa, estas acciones aún no son plenamente reconocidas o interiorizadas por los estudiantes, lo que limita su impacto general. Por ello, se recomienda trabajar en entornos más positivos que refuercen la percepción de la contribución docente.

Finalmente, la consideración individual del docente incide de manera significativa en el clima escolar. No obstante, no puede afirmarse que su influencia sea determinante, ya que la valoración del clima escolar por parte de los estudiantes fue inferior en comparación con la alta percepción que manifestaron respecto a la atención y acompañamiento personal brindado por sus docentes. Esta diferencia sugiere que, aunque los docentes demuestran comportamientos individualizados y atención a las necesidades particulares de los estudiantes, el impacto sobre la percepción general del clima escolar aún requiere fortalecerse, tal como se ha señalado previamente en relación con la importancia de un ambiente positivo para el desarrollo estudiantil en la institución.

VIII. Referencias

Abad, M. (2022). *Liderazgo transformacional y su relación con la gestión escolar en el Centro de Educación Básica Alternativa 10878 Pedro Pablo Atusparia de Chiclayo, 2022* [Tesis de maestría, Facultad de Teología Pontificia y Civil]. http://hdl.handle.net/20.500.12850/782

Achach, L., & Cisneros, E. (2024). *Factores asociados al liderazgo docente.* CienciaUAT

Anco L. (2018). *Clima Escolar y Calidad Educativa en la I.E.P. Robert Gagne Moquegua, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28906/anco_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Báez, F. (2018). *Análisis de las variables de liderazgo docente, inteligencia emocional y clima de aula en la enseñanza reglada peninsular y extrapeninsular* [Tesis doctoral, Universidad de Jaén, España]. https://ruja.ujaen.es/items/e9003c34-95ff-47fd-80cc-e4cddc2cc79d

Bass, B. & Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership* (2. a ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Psychology Press. https://doi.org/10.4324/9781410617095

Bass, B., & Avolio, B. (1993). *Transformational leadership and organizational culture.* Public Administration Quarterly http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/transformational_leadership_and_organizational_culture.pdf

Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership.* Sag https://archive.org/details/improvingorganiz0000unse/mode/2up?utm_source=chatgpt.com

Benavides, M., León, J., & Díaz, J. (2021). *Formación y desempeño del liderazgo escolar en Perú.* Instituto de Estudios Peruanos (IEP).

Bolívar, A. (2010). *Liderazgo educativo y mejora de la escuela*. Graó.

Bracho, O. y García, J. (2013) Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. UNIVERSIDAD Rafael Belloso Chacín

Cabrera, C. (2024). *El liderazgo transformacional directivo y la comunicación efectiva docente en la Institución Educativa "Misael Palacios Ruíz" N° 16491 - Las Pirias, Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca]. https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/792/browse?type=author&value=Cabrera+Campos%2C+Roberto&utm_source=chatgpt.com

Capa, L., Benítez, R., & Capa, X. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Universidad y Sociedad, 10*(2), 273-284. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-285.pdf

Carrasco, J. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión del director en instituciones educativas del distrito de Cutervo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35897?utm_source=chatgpt.com

Castro et al. (2024) el liderazgo escolar: un estudio comparativo en América Latina

Castro Luna , J. S., González Quiroga, C. P., Castaño Garces , M. E., Alarcón Medina, R. L., & Perez Pertuz, J. J. (2024). El Liderazgo Escolar: Un Estudio Comparativo en América Latina. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8*(3), 12031-12053. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11992

Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalverto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf

Delgado, M. *(*2005). *El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales.* Revista Española de Pedagogía**.**

Dilts, R. (1998). *Habilidades de liderazgo visionario: creando un mundo al que las personas quieran pertenecer*. Meta Publicación https://www.redalyc.org/pdf/206/20605806.pdf

Flores, C., Vera, J., & Tánori, J. (2023). *Clima escolar y acción docente para intervenir en eventos de violencia escolar: Resultados del Programa Nacional de Convivencia Escolar en el Noroeste de México.* Revista de Estudios y Experiencias en Educación. https://www.rexe.cl/index.php/rexe/article/view/1671

Flores, L. & Retamal, J. (2011). Clima escolar y gestión compleja del conocimiento: desafíos para la investigación educativa y la política pública en violencia escolar. magis, *magis, Revista Internacional de Investigación en Educación, 4 (8)*, 319-338.

Fullan, M. (2001). *El significado del cambio educativo* (3.ª ed.). Buenos Aires: Amorrortu Editores. https://michaelfullan.ca/books/new-meaning-educational-change/?utm_source=chatgpt.com

García y Pantoja (2011) El liderazgo transformacional en las organizaciones: Un Análisis Descriptivo. Colombia.

Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence.* Boston, MA: Harvard Business School Press. https://biblioteca.nbs.com.gt/wp-content/uploads/2022/01/El-lider-resonante.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6.ª ed.).* Ciudad de México: McGraw-Hill. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/meto

dologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf?utm_source=chatgpt.com

Hoy, W., & Miskel, C. (1996). *Educational administration: Theory, research, and practice* (5.ª ed.). McGraw-Hill https://librarycatalog.ecu.edu/catalog/598361?utm_source=chatgpt.com

Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de Ciencias Histórico-Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/fb5902b7-3544-46b8-ab7a-a3141a60fe0b/content

Hunter, J. (1998). *La paradoja: un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo.* Grupo Editorial Norma

Inga, S. (2024). *Liderazgo transformacional docente y el clima escolar en una institución educativa de Lima Metropolitana, 2024* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/159888?utm_source=chatgpt.com

Kilag, R., et al. (2024). En *The impact of transformational leadership and work environment on teachers' performance in crisis-affected educational settings*. MDPI. https://www.mdpi.com/2076-3387/15/7/256?utm_source=chatgpt.com

Leithwood, K., & Jantzi, D. (1999). Transformational school leadership effects: A replication. *School Effectiveness and School Improvement, 10(4), 451–479.* https://doi.org/10.1076/sesi.10.4.451.3495

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). *Transformational leadership*. In Firestone & Riehl (Eds.), *A new agenda for research in educational leadership*. Press.

Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). *How Leadership Influences Student Learning*. New York: The Wallace Foundation. https://wallacefoundation.org/sites/default/files/2023-07/How-Leadership-Influences-Student-Learning.pdf?utm_source=chatgpt.com

Meza, R., y Flores, J. (2014). Definiciones sobre liderazgo transformacional docente. Amorrortu

Molina, V. (2023). Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 25*(3), 783–801. https://www.redalyc.org/journal/993/99376074014/99376074014.pdf

Morin, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. UNESCO

Murillo Torrecilla, F. J., (2006). Un marco comprensivo de mejora de la eficacia escolar. *Revista Mexicana de Investigación Educativa, 9*(21),319-360. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14002104

Murillo, F. (2014). La investigación sobre liderazgo educativo: una mirada desde el presente proyectado al futuro. *Revista Fuentes, Revista Fuentes, 14, 9-14.*

Northouse, P. (2007). *Leadership: Theory and Practice* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa-Cualitativa y redacción de la tesis (5.ª ed.).* Bogotá y Lima: Ediciones de la U. https://openaccessojs.com/JBReview/article/view/1548/623

OECD. (2019). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. Paris: OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/06/talis-2018-results-volume-i_03d63387/1d0bc92a-en.pdf

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, *35*(1), 227-232. https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037

Pérez-Guevara, D.-J., y Puentes-Suaréz, A.-I. (2022). Clima Escolar: Conceptualización y variables. *Pensamiento Y Acción, (32)*, 51–71. https://doi.org/10.19053/01201190.n32.2022.13933

Perez, G. (2025). Liderazgo transformacional en el clima organizacional en docentes de instituciones educativas del sector público, Chiclayo – 2024. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/162656/Perez_CDPGDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Perrilla, A. (2024). Modelo de gestión educativa de la comunicación no violenta para el fortalecimiento del clima escolar en educación media vocacional. [Tesis de maestría, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, UMECIT]. Repositorio institucional UMECIT. https://repositorio.umecit.edu.pa/server/api/core/bitstreams/20dde531-68f4-458a-bf4a-a412c859bfff/content

Quispe-Llactahuaman, S. M., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Diaz, M.., & Tapia-Díaz, A. . (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. Horizontes. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 7(*27), 359–371. https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520

Quispe, M. (2022). *Liderazgo transformacional docente y su relación con el desempeño institucional en colegios públicos de Ayacucho*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga].

https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b21a3a67-1363-4b26-a804-77647b4ee53c/content

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.). México: Pearson Educación https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robinson, V., Hohepa, M., & Lloyd, C. (2009). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why. Best Evidence Synthesis Iteration (BES)*. Wellington, New Zealand: Ministry of Education. https://www.educationcounts.govt.nz/__data/assets/pdf_file/0012/100920/School-Leadership-Executive-Summary-Maori.pdf

Sampieri, R. H. (2022). Fundamentos de metodología de la investigación. McGraw-Hill.

Sergiovanni, T. (2007). *Rethinking Leadership: A Collection of Articles*. Corwin Press https://books.google.com.pe/books?id=j_uz9xdmLtUC&pg=PR3&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false

Skinner, B. (1954). The science of learning and the art of teaching. Harvard Educational Review

Tenti, E. (2007). *El oficio de docente: vocacioni, trabajo y profesión en el siglo XXI*. Buenos Aires. https://formacioncontinuaedomex.wordpress.com/wp-content/uploads/2010/08/el-oficio-docente.pdf

Ulrich, D., y Smallwood, N. (2013). Leadership sustainability: Seven disciplines to achieve the changes great leaders know they must make. *Leader to Leader, (70),* 32-38. https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/100138/20098_ftp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

UNESCO. (2015). *Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe Experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región*. Santiago de Chile: UNESCO/OREALC/Universidad Diego Portales. https://www.redage.org/sites/default/files/adjuntos/liderazgo_escolar_en_america_latina_y_caribe.pdf

UNESCO (29 de abril de 2025). *Informe mundial sobre el personal docente Afrontar la escasez de docentes y transformar la profesión*. https://www.unesco.org/es/articles/informe-mundial-sobre-el-personal-docente-afrontar-la-escasez-de-docentes-y-transformar-la-profesion

Valenzuela, J., Bellei, C., & de los Ríos, D. (2014). Escala de clima escolar: adaptación al español y validación en estudiantes chilenos. *Estudios Pedagógicos (Valdivia), 13* (3), 15-25. https://www.redalyc.org/pdf/647/64733438025.pdf

Vázquez, M. (2007). El clima escolar como factor de calidad en los centros de educación secundaria de la provincia de Ourense: su estudio desde la perspectiva de la salud [Tesis doctoral, Universidad de Santiago de Compostela].

Vázquez Toledo, S., Bernal Agudo, J. L., & Liesa Orús, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 12*(5),79-97. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55132460004

Vega et al. (2024) El liderazgo escolar en las políticas educativas latinoamericana. Espacio.

Velásquez, L. (2006). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo.* España: Ideas Propias Editorial. https://www.yumpu.com/es/document/view/21853471/habilidades-directivas-y-taccnicas-de-liderazgo-ideaspropias-editorial

Wood, P., y Smith, J. (2018). *Investigar en educación: Conceptos básicos y metodología para desarrollar proyectos de investigación*. Narcea.

https://es.scribd.com/document/536413595/Wood-y-Smith-2018-Investigar-en-educacio-n

Yalli, E. (2023). *Liderazgo transformacional docente y clima escolar en los estudiantes de una institución educativa de Lima.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120691?utm_source=chatgpt.com

IX. Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: “Liderazgo transformacional docente y clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.”					
Problema general	**Objetivo general**	**Hipótesis general**	**Variable**	**Metodología**	**Población**
¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional docente con el clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E. San Francisco de Asís de Atalaya, 2025?	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional docente con el clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.	El liderazgo transformacional docente se relaciona positivamente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.	Variable (1): Liderazgo transformacional Variables (2): Clima escolar	Diseño de Investigación: No experimental Alcance: Correlacional Nivel: Descriptivo Enfoque: Cuantitativo	la población de estudio estuvo conformado por el nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya matriculados en el 2025

Problema específico	**Objetivo específico**	**Hipótesis específica**	**Dimensiones**	**Técnica**	**Muestra**
Pe1: ¿De qué manera se relaciona la influencia idealizada del docente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E. San Francisco de Asís de Atalaya, 2025?	Ob1: Determinar la relación entre la influencia idealizada del docente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.	He1: Existe relación significativa entre la influencia idealizada del docente y el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.	**Liderazgo transformacional** **D1.** Influencia Idealizada (Idealized Influence) **D2.** Motivación Inspiradora (Inspirational Motivation) **D3.** Estimulación Intelectual (Intellectual Stimulation) **D4.** Consideración Individualizada	Técnica: Encuesta Instrumento: (Escala tipo Likert)	(Muestra censal) 110 estudiantes que estuvieron matriculados y activos.
Pe2: ¿De qué manera se relaciona la motivación e inspiración del docente con el clima	Ob2: Determinar la relación entre la motivación e inspiración del docente con el clima escolar en	He2: Existe relación significativa entre la motivación e inspiración del docente			

escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E. San Francisco de Asís de Atalaya, 2025?	los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.	con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.	(Individualized Consideration)		
Pe3: ¿De qué manera se relaciona la estimulación intelectual del docente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E. San Francisco de Asís de Atalaya, 2025?	Ob3: Determinar la relación entre la estimulación intelectual del docente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.	He3: Existe relación directa entre la estimulación intelectual del docente y el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.	Clima escolar **D1.** Contexto interpersonal **D2.** Contexto regulativo **D3.** Contexto instruccional **D4.** Contexto imaginativo		

Pe4: ¿De qué manera se relaciona la consideración individual del docente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E. San Francisco de Asís de Atalaya, 2025?	Ob4: Determinar la relación entre la consideración individual del docente con el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.	He4: Existe relación directa entre la consideración individual del docente y el clima escolar en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025.			

Anexo 2: Cuestionario sobre liderazgo transformacional

Datos generales: Sección_____ Edad: _____ Sexo F ( ) M ( )

Indicaciones: Estimado estudiante a continuación se presenta un conjunto de situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del docente. Indíquenos la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debes utilizar la siguiente escala valorativa:

Escalas	Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
Valores	1	2	3	4	5

Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trata de presentar la respuesta que te resulta natural, marcando con un aspa (x).

ITEMS	ESCALA				
Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	1	2	3	4	5
Demuestra sentido de poder y confianza.	1	2	3	4	5
Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él /ella.	1	2	3	4	5
Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella.	1	2	3	4	5
Mantiene la calma durante situaciones de crisis.	1	2	3	4	5
Toma una posición respecto a asuntos difíciles.	1	2	3	4	5
Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	1	2	3	4	5
Va más allá de su interés por el bien del grupo.	1	2	3	4	5
Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.	1	2	3	4	5
Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	1	2	3	4	5
Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.	1	2	3	4	5

Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas.	1	2	3	4	5
Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.	1	2	3	4	5
Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	1	2	3	4	5
Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	1	2	3	4	5
Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	1	2	3	4	5
Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas.	1	2	3	4	5
Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	1	2	3	4	5
Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo.	1	2	3	4	5
Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.	1	2	3	4	5
Me anima a ser crítico y reflexivo.	1	2	3	4	5
Incita a hacer más de lo que tenía previsto.	1	2	3	4	5
Me sugiere nuevas formas de trabajo.	1	2	3	4	5
Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso	1	2	3	4	5
Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo.	1	2	3	4	5
Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.	1	2	3	4	5
Dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades.	1	2	3	4	5
Me trata como persona individual más que como miembro de grupo.	1	2	3	4	5
Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.	1	2	3	4	5
Me ayuda a mejorar mis capacidades.	1	2	3	4	5
Escucha atentamente mis intereses.	1	2	3	4	5
Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.	1	2	3	4	5

Anexo 3: Cuestionario: Clima Escolar

Por favor marca con una (x) en el recuadro correspondiente acorde con lo siguiente:

Escalas	Nunca (N)	Casi nunca (CN)	Algunas veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
Valores	1	2	3	4	5

Si es que las frases reflejan el clima de aula según tu percepción:

		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
	CONTEXTO INTERPERSONAL					
1	Los profesores de la institución educativa son pacientes con los estudiantes					
2	Los profesores tienen interés en conocer a sus estudiantes y sus problemas					
3	Los profesores muestran interés por el aprendizaje de los estudiantes.					
4	Los profesores acompañan a los estudiantes durante el aprendizaje.					
5	Los profesores brindan confianza a los estudiantes.					
	CONTEXTO REGULATIVO					
6	Los estudiantes son castigados por los profesores sin saber realmente las razones por la que se les castiga.					
7	La mayoría de los profesores parecen pensar que los estudiantes están intentando engañarlos y los castigan.					

8	Los profesores echan la culpa a los estudiantes por cosas que hicieron y que no hicieron.					
9	Necesitas permiso para realizar cualquier actividad en la institución educativa.					
10	Consideras que en colegio existen demasiadas reglas y normas.					
	CONTEXTO INSTRUCCIONAL					
11	Los profesores ponen una gran energía y entusiasmo en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
12	Los profesores utilizan técnicas para que aprendas con facilidad en la mayoría de las áreas.					
13	Los profesores muestran un interés personal por sus estudiantes.					
14	Los profesores dedican mucho tiempo a ayudar a los estudiantes en su trabajo escolar y en sus problemas personales					
15	Los profesores parecen estar muy interesados en lo que están enseñando.					
	CONTEXTO IMAGINATIVO					
16	Los profesores siempre están intentando hacer las cosas de maneras nuevas y atrayentes.					
17	Los profesores permiten que los alumnos utilicen su imaginación en el desarrollo de la clase.					
18	Los profesores utilizan la creatividad cuando se desarrolla la clase.					

19	Los profesores ayudan continuamente a ser muy creativos en todo lo que hacemos.					
20	Los profesores participan en el desarrollo de ideas creativas con sus estudiantes en la institución educativa.					

Anexo 4: Registro fotográfico de la aplicación del cuestionario







Anexo 5: Modelo de consentimiento informado

"CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES"

La presente investigación llevada a cabo por Emmanuel Moisés GOMERO DOLORES identificado con DNI Nº 46150458 y Joe Melanio HUAMANÍ PERLACIOS identificado con DNI Nº 42892989, egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos parra optar el título profesional, intitulado: "Liderazgo transformacional docente y clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025".

Las dos encuestas serán respondidas en aproximadamente 20 minutos, para este efecto la participación de su menor hijo será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo de la investigación, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si su menor hijo se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación

Yo: _____

Firma:

Fecha:

Anexo 6: Modelo de asentimiento informado del estudiante

ASENTIMIENTO INFORMADO DEL ESTUDIANTE

Estimado estudiante, me presento: yo Emmanuel Moisés GOMERO DOLORES identificado con DNI Nº 46150458; Joe Melanio HUAMANÍ PERLACIOS identificado con DNI Nº 42892989, egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, nos encontramos presente para la aplicación de un instrumento de investigación de la tesis para optar el título profesional, intitulado: "Liderazgo transformacional docente y clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025" Los temas a tratar son "liderazgo transformacional" y Clima escolar" este proceso implica la realización de dos encuestas con un tiempo de 20 minutos, recalcando así que los datos obtenidos no serán expuestos, respetando la confidencialidad de sus respuestas.

Yo: _____

Acepto participar en la investigación.

Anexo 7: Permiso para la aplicación del cuestionario

CARGO

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Anexo I: Permiso para la aplicación de instrumento

Ciudad de Atalaya – Ucayali , 10 de julio de 2025

Señorita

Olinda Jenny Bravo Cueva
DIRECTORA

DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA I.E. "LA I.E SAN FRANCISCO DE ASÍS DE ATALAYA"

PRESENTE. –

Asunto: Solicito aplicación de instrumentos de recojo de información

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y solicitar su autorización para la aplicación del instrumento de investigación en las secciones, 3ero A, 3ero B, 3ero C, 4to B, 4to C del nivel secundaria de la institución que usted dirige.

YO, Emmanuel Moisés GOMERO DOLORES identificado con DNI Nº 46150458; Joe Melanio HUAMANÍ PERLACIOS identificado con DNI Nº 42892989, egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, solicitamos a Usted se nos otorgue el permiso respectivo para la aplicación de un instrumento de investigación de la tesis para optar el título profesional, intitulado: "Liderazgo transformacional docente y clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025"; para lo cual solicitamos su autorización, siendo la muestra de interés estudiantes del 3ero A, 3ero B, 3ero C, 4to B, 4to C del nivel secundaria, miembros de la comunidad educativa que Usted dirige.

Por la atención que la presente merezca le expreso mi agradecimiento personal.

Atentamente.

Joe Melanio Huamaní Perlacios
DNI Nº 42892989

Emmanuel Moisés Gomero Dolores
DNI Nº 46150458

Colegio San[illegible]isco de Asis
RECIBIDO
Reg. N°: 433
Fecha: 10-7-25 Hora: 11:39am
Firma:

Anexo 8: Base de datos

Variable Socio				V1. Liderazgo Transformacional Docente																													
Grado		sexo	edad	Dimensión 1:								Dimensión 2:								Dimensión 3								Dimensión 4							
P1		P2	P3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
3	1	F	15	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	4	5	4	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	2	3
3	1	M	14	4	4	3	2	5	5	5	3	4	4	3	1	2	4	3	4	4	1	4	4	5	4	3	4	5	4	4	1	3	4	3	5
3	1	F	14	4	5	4	4	5	5	4	2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	2	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
3	1	F	15	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	2	2	3	4
3	1	M	14	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	2	2	3	3	3	4	3	3	5	4	2	2	4	3	5	4	5
3	1	M	14	4	5	3	4	3	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	3	2	4	1	1	5	5	1	5	1	1	5	5	4
3	1	M	14	2	3	3	4	5	5	4	4	5	3	5	4	3	3	2	1	3	4	5	4	3	1	1	1	3	4	2	3	2	3	3	2
3	1	F	15	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
3	1	F	15	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	1	4	3	3	4	5	4	4	3	2	2	4	4	4	5
3	1	F	14	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	1	M	15	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	4	5	1	4	5	2	5	2	5	3	1	4	2

Variable Socio				V1. Liderazgo Transformacional Docente																													
Grado		sexo	edad	Dimensión 1:								Dimensión 2:								Dimensión 3								Dimensión 4							
3	1	F	14	4	3	4	2	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	5	4	5	1	3	1	3	3	1	3
3	1	M	14	4	3	1	1	4	3	4	3	1	2	2	4	2	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	2	3	3	3	3
3	1	F	14	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	2	4	5	4	4
3	1	F	14	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	2	3	4	5	5
3	1	M	14	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	1	4	4	4	5
3	1	F	15	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	5	4	5
3	1	M	14	4	3	4	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	3	3	5	3	5	4	5	4
3	1	M	14	5	2	3	3	5	5	3	1	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	3	4	3	5	4	3	5	4
3	1	F	15	5	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	1	1	3	3	3
3	1	F	14	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5
3	1	M	14	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	5	5	5	5	3	3	4	5
3	2	M	14	2	3	5	2	4	5	1	5	2	3	5	5	5	5	2	5	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	1	5	2	5	4	3
3	2	M	14	5	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4

Variable Socio				V1. Liderazgo Transformacional Docente																													
Grado		sexo	edad	Dimensión 1:								Dimensión 2:								Dimensión 3								Dimensión 4							
3	2	M	14	2	2	3	2	2	4	3	4	2	4	3	4	3	2	5	2	3	1	2	2	3	4	1	1	5	2	3	2	3	2	4	1
3	2	M	14	5	5	5	1	5	4	2	3	4	3	5	3	5	3	2	5	4	3	1	2	4	4	3	5	5	5	1	3	5	3	2	2
3	2	M	15	2	4	2	2	5	2	3	2	5	3	3	4	2	1	3	2	4	4	2	2	4	5	3	3	2	5	3	3	2	5	2	3
3	2	F	14	4	2	5	2	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	5	2	3	2	4	2
3	2	M	14	1	5	1	5	2	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	5	5	3	2	2	5	2	5	3	2	4	2	3	5	1	4	5
3	2	M	15	5	5	4	2	1	3	2	2	2	3	5	5	4	3	5	2	3	4	2	3	5	2	3	4	3	4	5	5	1	3	4	5
3	2	F	15	3	2	5	5	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5
3	2	M	15	3	3	4	2	4	4	5	3	4	5	2	5	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3
3	2	F	15	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	2	F	15	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	2	5	3	2	3	2	2	4	2	2	3	1	3
3	2	M	14	3	2	3	2	3	4	2	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
3	2	F	14	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	5	4
3	2	F	14	3	5	3	2	4	2	2	3	1	3	1	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	5	1	2	2

Variable Socio				V1. Liderazgo Transformacional Docente																													
Grado		sexo	edad	Dimensión 1:								Dimensión 2:								Dimensión 3								Dimensión 4							
3	2	F	14	4	2	3	3	2	4	2	3	1	3	3	2	5	3	2	4	3	2	2	5	2	4	3	2	3	3	5	4	2	4	3	4
3	2	F	15	2	3	2	4	3	2	5	5	3	2	4	2	4	2	4	1	3	5	2	4	2	3	5	3	2	3	4	2	5	3	1	2
3	2	F	14	4	3	5	5	4	2	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4
3	2	F	15	4	4	5	5	4	3	4	2	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	2	3	3
3	2	F	14	3	3	4	4	4	3	2	4	3	5	5	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	2	3	3	5	2	2	2	3	4	5
3	2	F	14	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	5
3	2	F	14	3	2	4	4	2	2	3	3	4	2	5	3	2	3	4	4	5	3	5	2	5	5	5	2	1	2	2	4	1	2	3	3
3	2	F	15	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	2	4	2	2	3	4	3	4	2	3	5	2	2	5	3	4	5
4	2	M	16	4	5	4	2	4	5	3	5	1	2	3	4	1	2	4	5	3	1	5	3	1	4	5	2	1	4	3	5	2	2	2	3
4	3	M	15	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	5	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	2	2
4	3	F	16	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	5
4	3	F	15	3	4	4	2	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3
4	3	F	15	3	3	4	2	2	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	5	2	2	4	4	4	2	5	5	5	4

Variable Socio				V1. Liderazgo Transformacional Docente																													
Grado		sexo	edad	Dimensión 1:								Dimensión 2:								Dimensión 3								Dimensión 4							
4	3	F	15	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4
4	3	M	15	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5
4	3	F	15	3	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	2	4	5	5	5
4	3	F	15	5	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5
4	3	F	15	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	2	2	4	3	4
4	3	M	15	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	4	4
4	3	M	15	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	3
4	3	M	15	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5
4	3	F	16	5	4	5	3	3	3	2	3	2	4	5	2	5	5	3	2	2	3	5	2	3	3	3	4	3	5	5	4	1	3	3	3
4	3	F	16	3	4	4	3	5	5	2	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	2	4	2	3	3	1	4	1	3	3	4
4	3	M	15	2	4	4	3	3	2	5	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4
4	3	M	16	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	3	F	15	4	3	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4

Variable Socio				V1. Liderazgo Transformacional Docente																													
Grado		sexo	edad	Dimensión 1:								Dimensión 2:								Dimensión 3								Dimensión 4							
4	3	F	15	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
4	3	M	16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	2
4	3	M	15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
4	3	F	16	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	1	3	5	5	5
4	4	M	16	4	3	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	M	15	4	5	3	5	4	2	1	4	2	4	5	3	3	5	1	5	4	3	2	4	5	4	4	2	5	3	1	5	4	2	5	3
4	4	F	15	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	4	4	2	3	3	3	4	4	2
4	4	M	16	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
4	4	M	15	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5
4	4	M	16	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	3	3	3	2
4	4	M	15	4	3	3	1	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	3	4	4	5	5	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3
4	4	F	15	5	4	3	3	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4
4	4	M	16	2	3	3	2	4	4	5	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	3

Variable Socio				V1. Liderazgo Transformacional Docente																													
Grado		sexo	edad	Dimensión 1:								Dimensión 2:								Dimensión 3								Dimensión 4							
4	4	F	15	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
4	4	F	16	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	F	16	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	M	15	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	2	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	F	15	2	1	5	2	5	5	5	4	2	3	4	5	3	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	1	3	5	4	4	5
3	4	M	15	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4
3	4	M	15	3	2	5	2	5	5	4	3	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	4	3	3	5
3	4	M	14	4	3	5	2	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	4
3	4	M	14	4	5	4	3	5	5	3	5	2	5	3	5	5	4	3	3	2	4	5	5	3	3	5	5	3	4	5	4	5	5	3	5
3	4	M	14	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5
3	4	M	15	5	4	5	1	4	1	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3	2	3	5	4	3	2	4	3	5	3	5	3	4
3	4	M	15	5	3	2	3	3	2	3	3	5	5	3	5	5	4	2	5	1	2	4	3	1	4	5	4	3	5	4	5	3	3	4	5
3	4	F	14	3	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	5	4

Variable Socio				V1. Liderazgo Transformacional Docente																													
Grado		sexo	edad	Dimensión 1:								Dimensión 2:								Dimensión 3								Dimensión 4							
3	4	M	14	3	2	4	4	4	2	3	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	3	5	3	4	4	3	3	2	5	4	1	2	4	2	2
3	5	M	14	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4
3	5	F	16	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4
3	5	M	14	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	3	5	1	5	3	4	2	5	5	5	1	1	5	1	5	5
3	5	M	14	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
3	5	M	14	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	1	3
3	5	M	13	3	4	5	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	2	3	4	3	2	3	4	2	2	4	3	4	2	3	4	2	3	4	3
3	5	M	15	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	3	3	4	3	4
3	5	M	15	5	3	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5
3	5	F	14	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	2	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3
3	5	F	14	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	2	3	4	5	3	2	4	2	5	1	3	4	4	4	4
3	5	M	13	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	5	F	15	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	4	4	1	4	2	1	1	3

Variable Socio				V1. Liderazgo Transformacional Docente																													
Grado		sexo	edad	Dimensión 1:								Dimensión 2:								Dimensión 3								Dimensión 4							
3	5	F	15	4	4	5	5	4	3	4	2	4	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
3	5	F	14	3	3	4	4	4	3	2	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	2	3	3
3	5	F	14	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	4	4	4	2	3	3	5	2	2	2	3	4	5
3	5	F	14	3	2	4	4	2	2	3	3	4	2	5	3	2	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	5
3	5	F	15	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	2	5	3	5	2	5	5	5	2	1	2	2	4	1	2	3	3
4	5	M	16	4	5	4	2	4	5	3	5	1	2	3	4	1	2	4	5	4	2	2	3	4	3	4	2	3	5	2	2	5	3	4	5
4	5	M	15	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	5	3	1	5	3	1	4	5	2	1	4	3	5	2	2	2	3

Anexo 9: Validación de Juicio de Expertos

a. Cuestionario: Liderazgo Transformacional

1er Experto informante:

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. Datos informativos:

Apellidos y nombres	Especialidad	Cargo
Mg. Tejada Mendoza Marco Antonio	Docencia Universitaria	**Docente UNMSM**
Título de la investigación		**Autor del instrumento**
"Liderazgo transformacional docente y clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025"		

II. Aspectos de validación:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL"

N°	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
DIMENSIÓN I: Influencia idealizada		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
1)	Dan a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	x		x		x		
2)	Demuestran sentido de poder y confianza.	x		x		x		
3)	Actúan en formas que construyen mi respeto hacia él /ella.	x		x		x		
4)	Me transmiten orgullo por estar asociado con él/ella.	x		x		x		
5)	Mantienen la calma durante situaciones de crisis.	x		x		x		
6)	Toman una posición respecto a asuntos difíciles.	x		x		x		
7)	Enfatizan la importancia del sentido del deber.	x		x		x		
8)	Van más allá de su interés por el bien del grupo.	x		x		x		
DIMENSIÓN II: Motivación inspiracional		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
9)	Tienden a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.	x		x		x		
10)	Enfatizan la importancia de una misión común al plantear la tarea.	x		x		x		

11)	Aumentan con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.	x		x		x		
12)	Exponen a los demás los beneficios de alcanzar las metas	x		x		x		
13)	Motivan a los demás a tener confianza en sí mismo.	x		x		x		
14)	Incrementan mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	x		x		x		
15)	Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	x		x		x		
16)	Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	x		x		x		
DIMENSIÓN III: Estimulación intelectual		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
17)	Me proporcionan formas nuevas de enforcar los problemas.	x		x		x		
18)	Consideran diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	x		x		x		
19)	Me ayudan a crear y recrear propuestas de trabajo.	x		x		x		
20)	Facilitan que las cosas se hagan antes de imponerlas.	x		x		x		
21)	Me animan a ser crítico y reflexivo.	x		x		x		
22)	Incitan hacer más de lo que tenía previsto.	x		x		x		
23)	Me sugieren nuevas formas de trabajo.	x		x		x		
24)	Me enseñan a asumir los retos sin temor al fracaso.	x		x		x		
DIMENSIÓN IV: Consideración individualizada		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
25)	Me prestan ayuda cuando observan mi esfuerzo.	x		x		x		
26)	Consideran que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.	x		x		x		
27)	Dedican tiempo a enseñar y orientar las actividades.	x		x		x		
28)	Me tratan como persona individual más que como miembro del grupo.	x		x		x		
29)	Hacen seguimiento de mis errores y me ayudan a resolverlos.	x		x		x		
30)	Me ayudan a mejorar mis capacidades.	x		x		x		

31)	Escucha atentamente mis intereses.	x		x		x		
32)	Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.	x		x		x		

III. Opinión de Aplicación:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

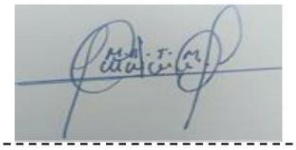
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

IV. Promedio de validación

	Pertinencia[1]	Relevancia[2]	Claridad[3]
Sí	**x**	**x**	**x**
No			

[1]**Pertinencia**: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia**: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad**: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

2do Experto informante:

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. Datos informativos:

Apellidos y nombres	Especialidad	Cargo
Dr. Nuñez Lira Luis	**Doctor en Educación**	**Docente UNMSM**
Título de la investigación		**Autor del instrumento**
"Liderazgo transformacional docente y clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025"		

II. Aspectos de validación:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL"

N°	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
DIMENSIÓN I: Influencia idealizada		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
1)	Dan a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	x		x		x		
2)	Demuestran sentido de poder y confianza.	x		x		x		
3)	Actúan en formas que construyen mi respeto hacia él /ella.	x		x		x		
4)	Me transmiten orgullo por estar asociado con él/ella.	x		x		x		
5)	Mantienen la calma durante situaciones de crisis.	x		x		x		
6)	Toman una posición respecto a asuntos difíciles.	x		x		x		
7)	Enfatizan la importancia del sentido del deber.	x		x		x		
8)	Van más allá de su interés por el bien del grupo.	x		x		x		
DIMENSIÓN II: Motivación inspiracional		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
9)	Tienden a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.	x		x		x		
10)	Enfatizan la importancia de una misión común al plantear la tarea.	x		x		x		

11)	Aumentan con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.	x		x		x		
12)	Exponen a los demás los beneficios de alcanzar las metas	x		x		x		
13)	Motivan a los demás a tener confianza en sí mismo.	x		x		x		
14)	Incrementan mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	x		x		x		
15)	Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	x		x		x		
16)	Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	x		x		x		
DIMENSIÓN III: Estimulación intelectual		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
17)	Me proporcionan formas nuevas de enforcar los problemas.	x		x		x		
18)	Consideran diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	x		x		x		
19)	Me ayudan a crear y recrear propuestas de trabajo.	x		x		x		
20)	Facilitan que las cosas se hagan antes de imponerlas.	x		x		x		
21)	Me animan a ser crítico y reflexivo.	x		x		x		
22)	Incitan hacer más de lo que tenía previsto.	x		x		x		
23)	Me sugieren nuevas formas de trabajo.	x		x		x		
24)	Me enseñan a asumir los retos sin temor al fracaso.	x		x		x		
DIMENSIÓN IV: Consideración individualizada		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
25)	Me prestan ayuda cuando observan mi esfuerzo.	x		x		x		
26)	Consideran que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.	x		x		x		
27)	Dedican tiempo a enseñar y orientar las actividades.	x		x		x		
28)	Me tratan como persona individual más que como miembro del grupo.	x		x		x		
29)	Hacen seguimiento de mis errores y me ayudan a resolverlos.	x		x		x		
30)	Me ayudan a mejorar mis capacidades.	x		x		x		

31)	Escucha atentamente mis intereses.	x		x		x		
32)	Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.	x		x		x		

III. Opinión de Aplicación:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

IV. Promedio de validación

	Pertinencia[1]	Relevancia[2]	Claridad[3]
Sí	**x**	**x**	**x**
No			

[1]**Pertinencia**: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia**: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad**: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

3er Experto informante:

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. Datos informativos:

Apellidos y nombres	Especialidad	Cargo
Dr. Giovanni Jeffrey Corvetto Castro	**Doctor en Educación**	**Coordinador del grupo de investigación psicoeducativa UNMSM**
Título de la investigación		**Autor del instrumento**
"Liderazgo transformacional docente y clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025"		

II. Aspectos de validación:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL"

N°	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
DIMENSIÓN I: Influencia idealizada		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
1)	Dan a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	x		x		x		
2)	Demuestran sentido de poder y confianza.	x		x		x		
3)	Actúan en formas que construyen mi respeto hacia él /ella.	x		x		x		
4)	Me transmiten orgullo por estar asociado con él/ella.	x		x		x		
5)	Mantienen la calma durante situaciones de crisis.	x		x		x		
6)	Toman una posición respecto a asuntos difíciles.	x		x		x		
7)	Enfatizan la importancia del sentido del deber.	x		x		x		
8)	Van más allá de su interés por el bien del grupo.	x		x		x		
DIMENSIÓN II: Motivación inspiracional		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
9)	Tienden a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.	x		x		x		
10)	Enfatizan la importancia de una misión común al plantear la tarea.	x		x		x		

11)	Aumentan con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.	x		x		x		
12)	Exponen a los demás los beneficios de alcanzar las metas	x		x		x		
13)	Motivan a los demás a tener confianza en sí mismo.	x		x		x		
14)	Incrementan mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	x		x		x		
15)	Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	x		x		x		
16)	Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	x		x		x		
DIMENSIÓN III: Estimulación intelectual		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
17)	Me proporcionan formas nuevas de enforcar los problemas.	x		x		x		
18)	Consideran diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	x		x		x		
19)	Me ayudan a crear y recrear propuestas de trabajo.	x		x		x		
20)	Facilitan que las cosas se hagan antes de imponerlas.	x		x		x		
21)	Me animan a ser crítico y reflexivo.	x		x		x		
22)	Incitan hacer más de lo que tenía previsto.	x		x		x		
23)	Me sugieren nuevas formas de trabajo.	x		x		x		
24)	Me enseñan a asumir los retos sin temor al fracaso.	x		x		x		
DIMENSIÓN IV: Consideración individualizada		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
25)	Me prestan ayuda cuando observan mi esfuerzo.	x		x		x		
26)	Consideran que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.	x		x		x		
27)	Dedican tiempo a enseñar y orientar las actividades.	x		x		x		
28)	Me tratan como persona individual más que como miembro del grupo.	x		x		x		
29)	Hacen seguimiento de mis errores y me ayudan a resolverlos.	x		x		x		
30)	Me ayudan a mejorar mis capacidades.	x		x		x		

31)	Escucha atentamente mis intereses.	x		x		x		
32)	Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.	x		x		x		

III. Opinión de Aplicación:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

IV. Promedio de validación

	Pertinencia[1]	Relevancia[2]	Claridad[3]
Sí	**x**	**x**	**x**
No			

[1]**Pertinencia**: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia**: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad**: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

b. Cuestionario: Clima Escolar

1er Experto Informante:

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. Datos informativos:

Apellidos y nombres	Especialidad	Cargo
Mg. Tejada Mendoza Marco Antonio	Docencia Universitaria	**Docente UNMSM**
Título de la investigación		**Autor del instrumento**
"Liderazgo transformacional docente y clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025"		

II. Aspectos de validación:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "CLIMA ESCOLAR"

N°	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
DIMENSIÓN I: Contexto interpersonal		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
1)	Los profesores de la institución educativa son pacientes con los estudiantes.	x		x		x		
2)	Los profesores tienen interés en conocer a sus estudiantes y sus problemas	x		x		x		
3)	Los profesores interés por el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
4)	Los profesores acompañan a los estudiantes durante el aprendizaje.	x		x		x		
5)	Los profesores brindan confianza a los estudiantes.	x		x		x		
DIMENSIÓN II: Contexto regulativo		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
6)	Los estudiantes son castigados por los profesores sin	x		x		x		

	saber realmente las razones por la que les castiga.							
7)	La mayoría de los profesores parecen pensar que los estudiantes por están intentando engañarlos y los castigan.	x		x		x		
8)	Los profesores echan la culpa a los estudiantes por cosas que hicieron y que no hicieron.	x		x		x		
9)	Necesitas permiso para realizar actividad en la institución educativa.	x		x		x		
10)	Consideras que en colegio existen demasiadas reglas y normas.	x		x		x		
DIMENSIÓN III: Contexto instruccional		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
11)	Los profesores ponen una gran energía y entusiasmo en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	x		x		x		
12)	Los profesores utilizan técnicas para que aprendas con facilidad en la mayoría de las áreas.	x		x		x		
13)	Los profesores muestran un interés personal por sus estudiantes	x		x		x		
14)	Los profesores dedican mucho tiempo a ayudar a los estudiantes en su trabajo escolar y en sus problemas personales.	x		x		x		
15)	Los profesores parecen estar muy interesados en lo que están enseñando.	x		x		x		
DIMENSIÓN IV: Contexto imaginativo		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
16)	Los profesores siempre están intentado hacer las cosas de maneras nuevas y atrayentes.	x		x		x		
17)	Los profesores permiten que los alumnos utilicen su imaginación en el desarrollo la clase.	x		x		x		
18)	Los profesores utilizan la creatividad cuando se desarrolla la clase.	x		x		x		
19)	Los profesores ayudan con continuamente a ser muy creativos en todo que hacemos.	x		x		x		

20)	Los profesores participan en el desarrollo de ideas creativas con sus estudiantes en la institución.	x		x		x		

III. Opinión de Aplicación:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

IV. Promedio de validación

	Pertinencia[1]	Relevancia[2]	Claridad[3]
Sí	x	x	x
No			

[1]**Pertinencia**: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia**: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad**: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

2do Experto Informante:

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. Datos informativos:

Apellidos y nombres	Especialidad	Cargo
Dr. Nuñez Lira Luis	Doctor en Educación	**Docente UNMSM**
Título de la investigación		**Autor del instrumento**
"Liderazgo transformacional docente y clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025"		

II. Aspectos de validación:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "CLIMA ESCOLAR"

N°	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
DIMENSIÓN I: Contexto interpersonal		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
1)	Los profesores de la institución educativa son pacientes con los estudiantes.	x		x		x		
2)	Los profesores tienen interés en conocer a sus estudiantes y sus problemas	x		x		x		
3)	Los profesores interés por el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
4)	Los profesores acompañan a los estudiantes durante el aprendizaje.	x		x		x		
5)	Los profesores brindan confianza a los estudiantes.	x		x		x		
DIMENSIÓN II: Contexto regulativo		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
6)	Los estudiantes son castigados por los profesores sin	x		x		x		

	saber realmente las razones por la que les castiga.							
7)	La mayoría de los profesores parecen pensar que los estudiantes por están intentando engañarlos y los castigan.	x		x		x		
8)	Los profesores echan la culpa a los estudiantes por cosas que hicieron y que no hicieron.	x		x		x		
9)	Necesitas permiso para realizar actividad en la institución educativa.	x		x		x		
10)	Consideras que en colegio existen demasiadas reglas y normas.	x		x		x		
DIMENSIÓN III: Contexto instruccional		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
11)	Los profesores ponen una gran energía y entusiasmo en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	x		x		x		
12)	Los profesores utilizan técnicas para que aprendas con facilidad en la mayoría de las áreas.	x		x		x		
13)	Los profesores muestran un interés personal por sus estudiantes	x		x		x		
14)	Los profesores dedican mucho tiempo a ayudar a los estudiantes en su trabajo escolar y en sus problemas personales.	x		x		x		
15)	Los profesores parecen estar muy interesados en lo que están enseñando.	x		x		x		
DIMENSIÓN IV: Contexto imaginativo		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
16)	Los profesores siempre están intentado hacer las cosas de maneras nuevas y atrayentes.	x		x		x		
17)	Los profesores permiten que los alumnos utilicen su imaginación en el desarrollo la clase.	x		x		x		
18)	Los profesores utilizan la creatividad cuando se desarrolla la clase.	x		x		x		
19)	Los profesores ayudan con continuamente a ser muy creativos en todo que hacemos.	x		x		x		

20)	Los profesores participan en el desarrollo de ideas creativas con sus estudiantes en la institución.	x		x		x		

III. Opinión de Aplicación:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

IV. Promedio de validación

	Pertinencia[1]	Relevancia[2]	Claridad[3]
Sí	X	X	X
No			

[1]**Pertinencia**: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia**: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad**: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

3er Experto Informante:

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. Datos informativos:

Apellidos y nombres	Especialidad	Cargo
Dr. Giovanni Jeffrey Corvetto Castro	**Doctor en Educación**	**Coordinador del grupo de investigación psicoeducativa UNMSM**
Título de la investigación		**Autor del instrumento**
"Liderazgo transformacional docente y clima escolar en estudiantes del nivel secundaria de la I.E San Francisco de Asís de Atalaya, 2025"		

II. Aspectos de validación:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "CLIMA ESCOLAR"

N°	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
DIMENSIÓN I: Contexto interpersonal		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
1)	Los profesores de la institución educativa son pacientes con los estudiantes.	x		x		x		
2)	Los profesores tienen interés en conocer a sus estudiantes y sus problemas	x		x		x		
3)	Los profesores interés por el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
4)	Los profesores acompañan a los estudiantes durante el aprendizaje.	x		x		x		
5)	Los profesores brindan confianza a los estudiantes.	x		x		x		
DIMENSIÓN II: Contexto regulativo		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
6)	Los estudiantes son castigados por los profesores sin	x		x		x		

	saber realmente las razones por la que les castiga.							
7)	La mayoría de los profesores parecen pensar que los estudiantes por están intentando engañarlos y los castigan.	x		x		x		
8)	Los profesores echan la culpa a los estudiantes por cosas que hicieron y que no hicieron.	x		x		x		
9)	Necesitas permiso para realizar actividad en la institución educativa.	x		x		x		
10)	Consideras que en colegio existen demasiadas reglas y normas.	x		x		x		
DIMENSIÓN III: Contexto instruccional		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
11)	Los profesores ponen una gran energía y entusiasmo en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	x		x		x		
12)	Los profesores utilizan técnicas para que aprendas con facilidad en la mayoría de las áreas.	x		x		x		
13)	Los profesores muestran un interés personal por sus estudiantes	x		x		x		
14)	Los profesores dedican mucho tiempo a ayudar a los estudiantes en su trabajo escolar y en sus problemas personales.	x		x		x		
15)	Los profesores parecen estar muy interesados en lo que están enseñando.	x		x		x		
DIMENSIÓN IV: Contexto imaginativo		**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**	
16)	Los profesores siempre están intentado hacer las cosas de maneras nuevas y atrayentes.	x		x		x		
17)	Los profesores permiten que los alumnos utilicen su imaginación en el desarrollo la clase.	x		x		x		
18)	Los profesores utilizan la creatividad cuando se desarrolla la clase.	x		x		x		
19)	Los profesores ayudan con continuamente a ser muy creativos en todo que hacemos.	x		x		x		

20)	Los profesores participan en el desarrollo de ideas creativas con sus estudiantes en la institución.	x		x		x		

III. Opinión de Aplicación:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

IV. Promedio de validación

	Pertinencia[1]	Relevancia[2]	Claridad[3]
Sí	x	x	x
No			

[1]**Pertinencia**: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia**: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad**: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.