



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en  
docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Cardenas Satan, Paulina Alexandra ([orcid.org/0000-0001-9693-1974](https://orcid.org/0000-0001-9693-1974))

**ASESOR:**

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto ([orcid.org/0000-0002-4402-523X](https://orcid.org/0000-0002-4402-523X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**PIURA – PERÚ**

**2023**

## Dedicatoria

A mis padres que siempre me apoyaron, a mis profesores que nunca dejaron de enseñarme, a los que me siguieron dando esperanza, esta tesis es a ellos por el apoyo incondicional.

## Agradecimiento

A Dios que fue mi guía, fortaleza y amor estuvo conmigo, a todos mis compañeros que me apoyaron cuando más los necesité, para tenderme la mano en los momentos difíciles y por el cariño que me dan cada día, siempre los llevaré en mi corazón. Agradezco profundamente a mi asesor Dr. Luque Ramos Carlos Alberto por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y precisas correcciones no hubiera llegado a este caso tan esperado. Gracias por tus orientaciones y todos los consejos, los guardaré por siempre en mis recuerdos quien me orientó en la culminación de mi tesis, finalmente a la Universidad César Vallejo, por permitirme ser parte de esta querida institución que abrió las puertas a miles de ecuatorianos para culminar su maestría.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y Diseño de la investigación.....	14
3.2. Operacionalización de las variables.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimiento.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población.....	16
Tabla 2 Resultados del análisis descriptivo de las variables.....	18
Tabla 3 Prueba de normalidad.....	19
Tabla 4 Correlación liderazgo transformacional y el comportamiento Org.....	20
Tabla 5 Correlación dimensión idealizada y comportamiento organizacional.....	21
Tabla 6 Correlación motivación inspiracional y comportamiento organizacional.....	22
Tabla 7 Correlación estimulación intelectual y comportamiento organizacional.....	23
Tabla 8 Correlación consideración individualizada y comportamiento Org.....	24

## Resumen

Este estudio tiene como título liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022, teniendo como objetivo Identificar cómo se relaciona el liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los docentes, planteando como hipótesis general si existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los docentes de una unidad educativa del Canto Milagro, 2022. El estudio es de tipo aplicada, de naturaleza cuantitativa, con alcance temporal, diseño no experimental de nivel correlacional, utilizando, utilizando la encuesta como técnica y los cuestionarios como instrumentos, validados por tres expertos, donde la confiabilidad Alfa de Cronbach de la variable liderazgo transformacional fue 0,925 y de la variable comportamiento organizacional 0,903, la muestra del estudio estuvo conformada por 83 docentes. En los resultados se obtuvo una rho valor 0,994 correlación positiva y muy fuerte. Se concluye que existe una dinámica relación entre las dos variables, en este sentido, sí los trabajadores ven que su director valora su trabajo, asistencias, atributos, cualidades, además considera sus necesidades, su satisfacción laboral, la comunicación aumentará el compromiso organizacional de los docentes.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, comportamiento organizacional, comunicación, admiración, confianza

## Abstract

The title of this study is transformational leadership and organizational behavior in teachers of an educational unit in Cantón Milagro, 2022, with the objective of identifying how transformational leadership and organizational behavior of teachers are related, proposing as a general hypothesis whether there is a relationship between transformational leadership and the organizational behavior in the teachers of an educational unit of Canto Milagro, 2022. The study is of an applied type, of a quantitative nature, with a temporal scope, non-experimental design of a correlational level, using, using the survey as a technique and the questionnaires as instruments, validated by three experts, where Cronbach's Alpha reliability of the transformational leadership variable was 0.925 and of the organizational behavior variable 0.903, the study sample consisted of 83 teachers. In the results, a positive and very strong rho value of 0.994 was obtained. It is concluded that there is a dynamic relationship between the two variables, in this sense, if the workers see that their manager values their work, assistance, attributes, qualities, also considers their needs, their job satisfaction, communication will increase the organizational commitment of the employees. teachers.

**Keywords:** Transformational leadership, organizational behavior, communication, admiration, trust

## I. INTRODUCCIÓN

Los retos y cambios del entorno educativo actual hacen del liderazgo, una prioridad en las instituciones y el profesorado. La mayoría de los centros educativos de Latinoamérica han establecido el rol de guía como principal administrador promoviendo el comportamiento de los empleados e interviniendo en sus actividades de tal forma que se genere la motivación y el máximo logro en la búsqueda de la excelencia.

En las instituciones formativas es importante que sus docentes se sientan comprometidos por el bienestar de la institución, donde el rol del directivo es trascendente, pues la gestión aplicada al personal debe verse reflejada en el comportamiento de la organización el cual sigue los objetivos propuestos brindando servicios educativos que satisfagan las expectativas de la comunidad.

Sin embargo, un estudio realizado por la Universidad científica del Perú, ubicado en San Martín en el Perú por Valdez, (2022) sobre el impacto del liderazgo en el comportamiento de los trabajadores de Leomar, donde se observa un alto índice negativo en sus resultados, donde un 80 % no están de acuerdo que el líder sea autocrático, porque no valora el trabajo en equipo por lo que están desmotivados laboralmente. En otro resultado un 80% indica que el director no inspira entusiasmo y motivación por falta de comunicación; un 80 % menciona que no promueven participación y un 85 % su opinión no es tomada en cuenta.

De igual manera se observa en el estudio realizado por Cavagnaro y Carvajal, (2020) localizado en Ecuador, sobre el liderazgo transformacional, se observa porcentajes regular de aceptación con el 66% de docentes indican que el líder crea compromiso hacia el logro de los objetivos; el 28% está de acuerdo y el 6% tiene una opinión completamente diferente. Por otro lado, en cuanto a las características del líder, arrojaron que el 45% considera al líder no es carismático, un 52% poco inspirador, el 3% no está de acuerdo, tal situación también crearía una atmósfera de incertidumbre perjudicial en la empresa.

En nuestra realidad, observamos falencias en el comportamiento organizacional que muchas veces están determinadas por sus síntomas lento de trabajar, desinterés por el trabajo, y baja productividad, mostrar estas actitudes



negativas tienen un efecto perjudicial para la institución. Por otro lado, la distancia entre el director y profesores refleja en la impresión de alejamiento entre ellos, como si no pertenecieran a la misma institución provocada por los desacuerdos y conflictos entre los colaboradores. Todos los aspectos mencionados anteriormente muestran una clara falta de liderazgo y competencias del director lo que indudablemente afecta en forma de negatividad del compromiso, emociones y conductas negativas.

El rector como líder debe brindar la retroalimentación oportuna cuando lo crea necesario, siendo muy importante que su accionar impulse a los docentes en el cumplimiento de sus obligaciones, motivar y evitar conflictos al personal docente, ante lo expuesto. Esta investigación persigue encontrar la relación que se genera cuando el perfil de un líder no se define con claridad el estilo de liderazgo y esto desencadena carencia del comportamiento laboral del centro educativo. Este estudio es importante porque los líderes facilitan el desarrollo personal y el perfeccionamiento de destrezas y pericias en los miembros y equipos organizacionales. Un líder es incompetente si no puede hacer que sus seguidores trabajen con pasión y determinación para lograr sus objetivos.

Por lo que se realiza la pregunta de investigación: ¿Cómo el liderazgo transformacional se relaciona con el comportamiento organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022?

El fundamento es que la investigación es práctica porque pretende mejorar el comportamiento organizacional a través de un liderazgo transformacional que aumente la productividad, reduzca el ausentismo, reduzca costos y aumente significativamente la eficiencia, permitiendo a la institución alcanzar mejores resultados. También proporciona una justificación teórica, ya que se basa en Zagoršek et al. (2009 Basado en la teoría de Bass, un líder transformacional motiva a sus seguidores a lograr resultados mejores a los esperados, despierta confianza, lealtad y admiración en los seguidores y posibilita la subordinación de los intereses individuales a los intereses colectivos. Asimismo, presenta justificación metodológica porque brinda un proceso metodológico ordenado, coherente, brindando además nuevos instrumentos o cuestionarios que serán de utilidad para otras investigaciones.

Además, tiene una justificación social porque este estudio sobre el modelo de liderazgo ayuda a la institución a crear un cambio positivo en los docentes de la institución y puede transformar a las personas de manera valiosa.

Por lo que la investigación tiene como objetivo: Identificar cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022. Nuestros objetivos específicos son: Determinar cómo se relaciona influencia idealizada y el comportamiento organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022. Establecer cómo se relaciona la motivación inspiracional y la variable comportamiento organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022. Identificar la relación entre la dimensión estimulación intelectual y la variable comportamiento organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022. Determinar cómo se relaciona la dimensión consideración individualizada y la variable comportamiento organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022

Adicionalmente, se presenta como hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los docentes de una unidad educativa del Canto Milagro, 2022,

Como hipótesis específicas: Existe relación entre la influencia idealizada y el comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022. Existe relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022. Existe relación entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022. Existe relación entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Revisando el contexto internacional, Ocaña, (2021) su trabajo de investigación busca determinar cómo el liderazgo gerencial afecta en el comportamiento organizacional en las instituciones de Andrés de Vallar. El método utilizado es un método de correlación causal, no experimental y cuantitativa. La muestra está compuesta por 90 profesores. Entre los resultados obtenidos de la población se observó liderazgo gerencial, 21.1% medio, 78.9% bajo, relacionado con el comportamiento organizacional, 21.1% medio, 78.9% bajo, en cuanto a la correlación sig 0,000 <0,005. La conclusión es que se deben fortalecer la comunicación con la comunidad educativa a través de sesiones de retroalimentación y generar un comportamiento organizacional positivo.

De igual forma, la investigación de Paredes, (2019) con la finalidad de determinar el estilo de liderazgo cómo se relaciona con el comportamiento organizacional en la Universidad de Abancay. Los métodos utilizados fueron métodos cuantitativos, tipos básicos, niveles de correlación, diseño del estudio fue no experimental, con una muestra de 80 administradores de tres universidades. En los hallazgos se obtuvo un valor de correlación de 0.772 y un sig. de 0,000 < 0.005, donde se acepta la hipótesis de estudio. La conclusión establece que los rectores de las diversas universidades realizan actividades para fortalecer el trabajo en equipo en el que se involucran todos los colaboradores, de esta manera la integración de todo el personal se convierte en parte de un equipo, trabajando por el bienestar de las personas.

Además, en su investigación, Condori, (2021) en su estudio buscó determinar la correlación liderazgo transformacional y el compromiso organizacional entre los empleados del Hospital Anda Waila. Los métodos utilizados fueron cuantitativos, descriptivos y pertinentes e involucraron a 90 empleados. En base a los resultados, en el estudio donde existe relación entre las variables, se observaron valores de correlación = 0,329 y significación 0,002 < 0,005. En conclusión, requiere capacitación periódica en gestión de la transformación y diversos programas para fortalecer el compromiso en el hospital.

Por otro lado, Quispe, (2021) en su investigación fue determinar el liderazgo educativo y su relación con el comportamiento organizacional en los técnicos de Zapallal. Este estudio presenta un enfoque cuantitativo, no experimental, tipo básico, con una muestra de 80 profesores. El resultado correlación fue de 0,979 con una sig 0,000 por lo cual se aceptó la hipótesis de investigación. En resumen, muestra que los directores ejercen un liderazgo estratégico dirigiendo, planificando, coordinando y evaluando la instrucción promoviendo el apoyo al aprendizaje y, por lo tanto, mejorando el comportamiento organizacional dentro de la organización.

Finalmente, Chirinos, (2021) tiene como finalidad investigar la correlación liderazgo empresarial y el comportamiento organizacional de los empleados de empresas en F&R Perú. Este estudio fue de diseño básico correlacional, no experimental y transversal. De los resultados obtenidos se obtuvo un Rho = 0,833 y una significación de 0,000. En los resultados comportamiento organizacional de los empleados un 47.92% nivel alto, un 38.54% medio y un 13.5% nivel deficiente. Como conclusión los gerentes deben mostrar buenos resultados en poco tiempo y el comportamiento organizacional debe ser adecuadamente comunicado, promovido y brindado el apoyo necesario.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Plaza, (2022) tiene como propósito determinar el compromiso organizacional y su relación con el liderazgo gerencial en los trabajadores del Museo MACC en Guayaquil. Los métodos utilizados en el trabajo corresponden a un estudio básico, no experimental, correlacional con una muestra de 152 trabajadores. De los resultados obtenidos, en cuanto al compromiso organizacional, el 51% fue moderado y el 28% bajo, solo un 21% alto, con un valor de correlación de 0,548 con una sig 0.000, aceptando la hipótesis de investigación. La conclusión menciona que los empleados con mayor grado de compromiso en la organización son aquellos que tienen sentido de responsabilidad hacia la unidad estructural, por lo que es necesario optimizar el compromiso organizacional en los demás.

De igual forma, Venegas, (2019) de este estudio tiene la finalidad en determinar el rango de liderazgo transformacional de la unidad educativa de Dolores Sucre, el método de este estudio fue descriptivo, no experimental, cuantitativos, aplicando cuestionarios utilizando escalas tipo Likert. Con una

muestra de 19 docentes. Los resultados muestran un nivel alto de liderazgo transformacional un 5% el nivel alto; un 16% nivel medio y el 79% nivel bajo. Finalmente, los autores señalan la necesidad de que los líderes organicen talleres continuos, compromisos y capacitación proactiva para generar acuerdos y compromisos con cambios importantes a nivel individual e institucional, que puedan replicarse y tener un impacto positivo para los miembros del complejo educativo.

Además, Pilozo, (2022) ubicado en la ciudad de Guayaquil, este estudio tiene como objetivo crear un modelo teórico de liderazgo directivo para explicar el comportamiento organizacional del distrito Ximena 2 .El estudio tipo básico, no experimental, cuantitativo. La muestra fue 234 docentes, se utilizaron encuestas como técnica y cuestionarios como instrumentos. Los resultados muestran que el 83,10% del comportamiento organizacional es regular y el 49,6% es regular. Se concluyó que el liderazgo gerencial incide en el comportamiento organizacional ya que ambos son regulares y se recomienda afinar la estrategia de implementación.

Asimismo, Valdiviezo, (2019) en Puerto Bolívar, Ecuador, este trabajo tiene como objetivo identificar características que vinculan la calidad educativa a las características de los docentes que cumplen el rol de líderes de cambio en las unidades educativas Simón Bolívar. El estudio tipo básica, descriptiva, no experimental, correlacional, la muestra fue de 88 estudiantes, la técnica fue una encuesta, para lo cual se elaboró cuestionarios y se aplicó un muestreo. En los resultados, sobre percepción de los niveles del liderazgo transformacional se observa que un 30,7% considera inadecuado, el 56,8% nivel moderado, un 12,5% nivel es adecuado, en cuanto al valor de 0,929 y significancia  $p = 0.000 < 0.05$ . En conclusión, existe una necesidad urgente de desarrollar las habilidades de liderazgo transformacional de los docentes para que ellos a su vez cambien, cambien y avancen hacia una mayor y mayor efectividad tanto en el liderazgo externo como en la gestión diferentes entornos educativos que puede utilizar para satisfacer las expectativas de aprendizaje de los alumnos.

Finalmente Vilchez, (2021) el estudio fue identificar el efecto del estilo de liderazgo transformacional en la organización de los empleados de Promine Cía.

Ecuador - 2020. El estudio fue un diseño aplicado, no experimental, correlacional, descriptivo. La muestra estuvo conformada por 150 colaboradores, el método de investigación fue una encuesta, y la herramienta fue un cuestionario validado que fue sometido a pruebas de confiabilidad. Los resultados muestran un manejo continuo y adecuado en un 64,2%, 26,5 % a veces y 3,3 % nunca. En cuanto a la dimensión Influencia Idealizada o Carisma, el 58,9% siempre, el 20,5% a veces y el 5,3% si nunca. En la dimensión de estimulación intelectual el 78,8% siempre, el 31,8% a veces, el 5,3% nunca. En conclusión, los empleados son altamente percibidos en relación a la evaluación independiente, existiendo una relación entre ambas variables, de lo cual se puede concluir que el liderazgo transformacional afecta el compromiso organizacional de los empleados que contribuirían a fortalecer sus habilidades.

Por otra parte, el liderazgo transformacional muchos autores se han referido a él, lo que permite entender el papel del liderazgo y su significado desde diferentes perspectivas. Una de las definiciones Khan et al. (2020) define el liderazgo transformacional como un estilo, en el que un líder cambia a sus seguidores, los inspira, genera confianza, los motiva, admira sus ideas innovadoras y las desarrolla. De acuerdo con Ruiz et al. (2022) el uso continuo de estas habilidades permite a los docentes caracterizar otras posibilidades de la escuela, como el pensamiento visionario, la convivencia democrática y la pertenencia histórica al centro de trabajo.

Para Midolo, (2022) el liderazgo implica un conjunto único de habilidades, conocimientos y capacidades. Estos incluyen la capacidad de lidiar con el cambio, la adaptabilidad, la empatía, la motivación de las personas y el desarrollo de la dirección y la visión. De acuerdo con Román, (2018) la tarea de un líder se basa en mantener unido a su equipo para aumentar su productividad y competitividad, lo que mejora el clima de la organización y trabaja para que el equipo cumpla con su rol asignado. Según Steinmann et al. (2018) liderazgo transformacional motiva a los seguidores a comprometerse y lograr resultados que superen las expectativas. Los líderes logran este proceso de motivar y cambiar a los seguidores: (1) aumentando su conciencia de la importancia y el valor de sus objetivos, (2) alentándolos a trascender su propio interés a favor de la institución y (3) expresan

una perspectiva inspiradora y son un modelo a seguir en la realización de los objetivos.

De manera similar, Den Hartog, (2019) muestra que los líderes transformacionales presentan una visión atractiva y desafiante del futuro. De acuerdo con Castillo, (2019) las personas con este estilo de liderazgo son consideradas verdaderos líderes que constantemente inspiran a sus equipos con una visión común e integral del futuro, para lo cual necesitan ciertos indicadores, tales como: efecto carismático idealizado dirigido, efecto carismático conductual idealizado, motivación inspiradora y estimulación intelectual. Para Salazar et al. (2022) este tipo de liderazgo se distingue porque inspira admiración en los seguidores, crea fuertes relaciones motivacionales, porque genera compromiso e influencia. Uno de los modelos de estilo de liderazgo más influyentes de los actuales tiempos, el modelo de liderazgo de valores, contrasta el liderazgo transformacional con el liderazgo transaccional y de laissez-faire. Los gerentes de laissez-faire son esencialmente pasivos y no asumen la responsabilidad del liderazgo.

Se revisa la literatura empírica sobre modelos de liderazgo, según los autores Sánchez et al. (2014), en su artículo describe las principales teorías con énfasis en los enfoques conceptuales modernos. A continuación, describimos primero tres modelos de liderazgo. Para Mendoza et al. (2020) liderazgo transaccional se puede definir como el control que ejerce un líder sobre sus seguidores a través de intercambios, los cuales pueden ser premios o castigos dependiendo del éxito o fracaso de las tareas realizadas para alcanzar las metas organizacionales de acuerdo a parámetros establecidos.

El liderazgo transaccional, exhibe comportamientos asociados con eventos constructivos y restaurativos. Según Pérez y Soria, (2021) el líder transaccional satisface las necesidades de los seguidores organizando una relación de interdependencia en la que se reconocen y premian los aportes de ambas partes.

En este modelo de gestión, la base es la consecución de objetivos mediante el intercambio de recompensas y castigos. Todo ello conduce a este control basado en el condicionamiento operante estímulo-respuesta.

De modo similar, el liderazgo trascendental como una influencia positiva en los demás para lograr el bien común, que tiene como objetivo la realización de valores a nivel personal y colectivo, trabaja por razones trascendentales para construir la sociedad. Para Piña y Moronta, (2019) el liderazgo trascendental aprovecha las necesidades básicas tanto del líder como del seguidor para la supervivencia espiritual y tiene como objetivo promover el desarrollo espiritual tanto del líder como de los seguidores. Según González et al. (2009) liderazgo es la guía trascendental del maestro que influye y motiva al estudiante a través de la motivación.

En el liderazgo trascendental, cuando los socios interactúan con el líder a través de motivaciones extrínsecas, intrínsecas. En otras palabras, el colaborador dirige la comunicación; porque hay más confianza y ganas de trabajar por una tarea valiosa, Piña, (2019). A diferencia del modelo de liderazgo transformacional, este es un modelo en el que los dirigentes apoyan, motivan e inspiran a sus practicantes a modernizarse y transformarse, ayudando a desarrollarse y dar representación al éxito posterior de la empresa Simari, (2021).

Según Gonzales, (2022) los líderes juegan un papel importante porque utilizan sus competencias que los hacen calificados para el puesto, quienes confían en ellos deben actuar con eficacia y eficiencia ante los problemas y desarrollar una visión de futuro que les permita afrontar lo inesperado. Asimismo, para Alegre et al. (2021) la dirección probablemente facilita la toma de decisiones y permite la acción coordinada en las instituciones de salud al actuar de manera planificada para responder a los riesgos potenciales de manera oportuna.

Al mismo tiempo, Zagoršek et al. (2009) los líderes transformacionales fomentan la apertura, la honestidad y la comunicación oportuna, fomentan el diálogo y la colaboración entre los integrantes del grupo y fomentan la expresión de diversas perspectivas e ideas. Un líder transformacional motiva a sus seguidores a lograr resultados superiores a los esperados, inspira confianza, lealtad y admiración en los seguidores y les permite subordinar los intereses individuales a los intereses colectivos. Actúan como catalizadores y aceleran la adquisición y difusión de información. En su enfoque basado en Bass, mencionar las siguientes dimensiones: La dimensión carismática, o influencia idealizada, es la capacidad que



algunos líderes necesitan para lograr cooperación para percibir seguridad, confiabilidad y hacer que otros se identifiquen con sus valores, opiniones, ideales y metas López, Hincapié Y Zuluaga, (2017). Así, el control personal y la autoeficacia son rasgos que manifiestan el atractivo del líder para facilitar el aprendizaje.

En segundo lugar, la motivación inspiracional está concerniente con la destreza de informar una visión, motivar a un equipo y generar suficiente seguridad para implementar la visión. Para Jiménez, (2020) la motivación inspiradora se refiere a una actitud optimista y una visión del futuro que crea expectativas y significado, en lenguaje sencillo, y crea un sentido de prioridad. Cuando los líderes pueden declamar una visión compartida por varios miembros de un equipo u organización, brindan orientación para que todos puedan enfocar la energía y el propósito para el aprendizaje activo. Según Mendoza y Ortiz, (2006) este prototipo de líder es capaz de producir a las personas para lograr mejores resultados porque son capaces de hacer un esfuerzo adicional y persuadir a sus partidarios de sus destrezas.

Asimismo, la dimensión de estimulación intelectual se trata de estimular la razón, la imaginación y la resolución de problemas de manera creativa e innovadora. El líder prefiere enfoques innovadores y enfatiza el uso de la inteligencia y la creatividad para identificar oportunidades y resolver problemas Simari, (2021).

Finalmente, la dimensión de consideración individualizada se refiere a las características de los líderes transformacionales que les permiten considerar individualmente las necesidades de sus seguidores al tiempo que reconocen que cada miembro es único; todo esto hace que cuando el equipo se esfuerza por desarrollar a cada integrante, se logran mejores resultados se logra cuando se dispone de más habilidades y cada integrante está más dispuesto a contribuir porque se siente útil y valorado.

Haciendo el correspondiente análisis del modelo transaccional, controlan más la política de recompensas con sus subordinados, a diferencia del modelo transformacional, son los líderes que se los puede identificar como personas que intentan despertar sincero interés por sus subordinados, que quiera motivarlos y

generar proactividad por lo que esta investigación asume modelo transformacional del autor Zagoršek et al. (2009) con sus dimensiones.

En cuanto a definiciones de la variable comportamiento organizacional, según Bejarano, (2022) se refiere al estado de ánimo positivo que tiene una persona en relación con su puesto u ocupación en una organización y se caracteriza por la energía, entusiasmo e interés que utiliza para realizar tareas y actividades que redundan en un desempeño óptimo. Según Vásquez y Delgado, (2020) el comportamiento organizacional asegura un mejor desarrollo de la gestión educativa, la organización contribuye a procesos de desarrollo institucional que cumplan objetivos estratégicos. De acuerdo con Romero, (2013) el comportamiento organizacional es lo que hace toda organización como ser vivo en contacto con su entorno en el que se mueve.

Para Bravo et al. (2019) es necesario conocer el entorno organizacional reduce la incertidumbre, aumenta la estabilidad y aumenta tu competitividad en un contexto muy complejo y global. Una organización es un sistema social dinámico que está controlado por ciertos factores tanto en el entorno como en el exterior Nnah, (2020). Según Dedeoglu, y Çoban (2020) el comportamiento organizacional es una conducta que trabaja sistemáticamente las emociones, pensamientos, actitudes y comportamientos de los empleados.

Por otra parte, según Mahaputra, et al, (2021) el comportamiento organizacional se refiere a todas las actividades humanas para crear una relación armoniosa entre las personas y los sistemas dentro de la estructura organizacional. Si podemos controlar el comportamiento en la organización, se crea una buena relación entre las personas y el sistema organizacional.

Las revisiones de los modelos teóricos del comportamiento organizacional examinan la aplicación sistemática y cuidadosa de las acciones humanas, individuales y grupales en las organizaciones. En Teoría X y Teoría Y, Douglas McGregor, (1957) fue uno de los primeros analistas en llamar la atención sobre los modelos OC. Este autor sugirió que la filosofía de gestión guía la práctica. Las estrategias de recursos humanos, son estilos de toma de decisiones, los métodos

de gestión e incluso los planes organizacionales se basan en suposiciones básicas sobre el comportamiento humano.

La teoría X se enfoca en que a la persona promedio le disgusta el trabajo y lo evita tanto como sea posible, la persona promedio no tiene responsabilidades, tiene poco interés y lo más importante busca seguridad. La generalidad de los individuos debe ser coaccionadas, intervenidas y castigadas para hacer su trabajo. Con estas suposiciones, es trabajo del supervisor hacer cumplir y guiar al empleado. En la Teoría Y, el trabajo es tan original como recreación o la diversión. Los individuos no son intrínsecamente holgazanes. Esto se hizo como resultado de experiencias previas. Las personas gestionan y controlan los propósitos con los que se comprometen. En las circunstancias adecuadas, aprendió a asumir y buscar responsabilidades. Tienes la imaginación, la inteligencia y la creatividad para el trabajo. De acuerdo con estos supuestos, la tarea de los gerentes es desplegar el potencial de los colaboradores y socorrer a desbloquear su potencial para lograr objetivos comunes.

Otro modelo “La motivación de David C. McClelland”, (1961), las necesidades y deseos internos profesen nerviosismos que son influenciadas por el entorno. Las presunciones se adquieren cuando los empleados motivados se les brindan la oportunidad (como la capacitación adecuada) y los recursos (las herramientas adecuadas) para desempeñarse bien. Tener metas y saber que existen incentivos para satisfacer las propias necesidades también son factores motivacionales que conducen a un esfuerzo explosivo (motivación). Las personas tienden a desarrollar ciertas motivaciones (fuertes deseos por algo) como resultado del entorno cultural en el que viven, lo que influye en cómo las personas enfocan su trabajo y enfocan sus vidas. La investigación de McClelland se centró en el resultado, la pertenencia y el poder. La motivación de logro es un estímulo que anima a las personas a esforzarse y alcanzar metas.

Otro modelo en estos casos es el comportamiento de contingencia, la tarea de los gerentes en desplegar el potencial de los trabajadores y arrimar el hombro para lograr objetivos comunes. Stephen P. Robbins, (2009) coinciden en que el comportamiento organizacional no es una disciplina ni una generalización. Una ciencia aceptada con una base teórica bien establecida, la describen como un

campo de estudio que se está desarrollando y ganando una influencia significativa en el campo de la gestión. El modelo de comportamiento organizacional supone la medición de tres componentes principales: el individual, el colectivo y el vínculo con la organización.

En la primera dimensión individual se agrupan un conjunto de características, comenzando por la idoneidad, que está directamente relacionada con los aportes que produce el trabajo realizado en la organización. De acuerdo con, Romero, (2008) el comportamiento individual organizacional en el trabajo es el resultado de tres influencias principales: la naturaleza del individuo, la interacción grupal y las definiciones de trabajo, campo y organización.

En la dimensión de colectivo o grupal, se refiere a la actividad de grupo causada por coherencia de roles, normas y miembros. Para Romero, (2010) el comportamiento grupal organizacional podría equipararse a un gran organismo social compuesto por individuos interrelacionados en una serie de condiciones definidas en procesos organizacionales y que se comportan en un entorno social con el objetivo de crear una serie de relaciones que afectan a la sociedad y son afectadas por sociedad.

La última dimensión vínculo con la organización, conforma y consolida todas las funciones de la organización, porque plantea toda su estructura formal, que conforma las líneas de mando, niveles jerárquicos, controles que entre otras cosas define su filosofía y por ende sus estrategias, que teje su cultura, es el resultado de la percepción subjetiva de cada uno de sus integrantes. El comportamiento organizacional se encarga de identificar los efectos entre los individuos, los grupos y la estructura organizacional, por lo que su aplicación es importante para utilizar el conocimiento para mejorar la eficiencia organizacional, este significado radica en las relaciones relacionadas con el empleo Morejón, (2018).

Estos modelos forman un sistema de creencias que guía el pensamiento gerencial e influye en la acción gerencial en cualquier organización. Es muy importante que los directores comprendan la naturaleza, la importancia y la eficacia de sus patrones, dentro de este contexto el modelo que asume el estudio es el modelo de contingencia de Stephen P. Robbins, (2009).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de la investigación

##### Tipo de la investigación

Por el prototipo es aplicada; Novillo, (2016) señala que se le llama investigación aplicada porque ofrece principalmente soluciones que afectan a la sociedad.

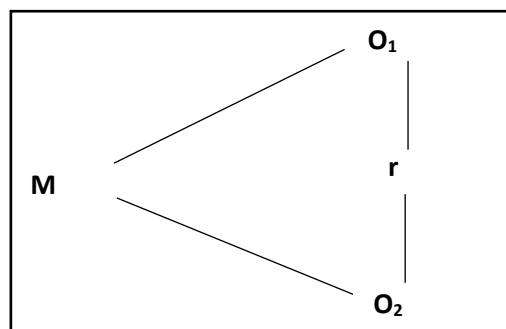
Además, dado su marco temporal, es transversal, ya que sus mediciones se tomaron una sola vez.

Es de naturaleza cuantitativa porque requiere valores numéricamente

##### Diseño de Investigación

En esquema, es no experimental. También se enmarca en un método correlacional descriptiva. Para Villano y Villegas (2019), este diseño permitirá mostrar las relaciones entre las variables estudiadas sin ningún tipo de manipulación, es decir, se analizan cuando se presentan.

Este diseño considera el siguiente esquema:



Dónde:

M= Profesores de la unidad educativa

O1= Liderazgo transformacional

O2= Comportamiento organizacional

r= Relación entre variables

#### 3.2. Operacionalización de las variables

V1. Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Zagoršek et al. (2009) afirman que un líder transformacional motiva a sus seguidores a lograr resultados que superan las expectativas porque inspira confianza, lealtad y admiración en seguidores y subordinados al enfocarse en caracteres impalpables como la visión, la visión compartida y los valores e ideas que inspiran el cambio.

#### Definición operacional

El liderazgo transformacional se identifica por el desplazamiento de efectuar cambios en individuos y organizacional, en el cual se calcula a través de sus 4 dimensiones, con un cuestionario dirigido a los docentes, con escala Likert utilizando las oposiciones: Siempre=3; A veces=2; Nunca=1

#### V2. Comportamiento organizacional

##### Definición conceptual

Es comprender las percepciones, los valores, las habilidades de aprendizaje y los comportamientos individuales y estrategias de la organización Robbins (2009).

##### Definición operacional

El comportamiento organizacional del profesorado se mide utilizando sus 3 dimensiones: Individual, colectivo o grupal y el vínculo a la organización, donde se mide mediante un cuestionario docente, con respuesta: Siempre=3; A veces=2; Nunca=1

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Con base en Arias et al. (2016) es un conjunto de individuos pertenecientes a un conjunto característico que cuenta con varios criterios necesarios en obtener una indagación. La población de la disertación está conformada por 83 docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022.

**Tabla 1:**

*Distribución población de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022*

Género	Frecuencia	%
Masculino	13	16
Femenino	70	84
Total	83	100

**Nota;** Secretaría de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022

- **Criterio de Inclusión:**

Docentes de la una unidad educativa

- **Criterio de Exclusión:**

Personal administrativo y estudiantes de la una unidad educativa

### **Muestra**

La muestra López y Fachelli, (2015) es una fracción de la población total. Debido al reducido número de miembros, se realizará con el total de la población.

### **Muestreo**

Es el no probabilístico. Para Niño, (2019) este método no probabilístico emplea el discernimiento más provechoso para este tipo de caso.

### **Unidad de análisis**

Son los 83 profesores que colaboraron voluntariamente para responder el cuestionario para esta publicación.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

Se aplica la encuesta. En efecto, para Hueso y Cascant, (2012) es un método cuantitativo comúnmente utilizado en investigación principalmente por su estructura y lo más importante porque proporciona la recaudación de información de muestras preseleccionadas.

### **Instrumento de recolección de datos**

Son por medio de los cuestionarios. Para Hueso y Cascant, (2012) explican que esta herramienta consiste en crear diferentes preguntas, las cuales en su mayoría son cerradas. Por lo tanto, el cuestionario fue elaborado con opciones de respuesta planificadas previamente por el entrevistador

### **3.5. Procedimiento**

Durante el proceso se realizaron varias programaciones de recolección de datos realizando diversas actividades, por ejemplo, se elaboró una carta dirigida al titular de la institución, solicitando el ingreso a la unidad educativa, para obtener la información necesaria. De igual manera, se convocó prácticamente a los docentes de la muestra seleccionada para completar la aplicación del instrumento y luego realizar las tabulaciones.

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

Al recibir las derivaciones, se elabora una tabla como base de datos, luego de lo cual se analizan los datos con el programa estadístico SPSS, utilizando la prueba no paramétrica de Spearman Rho. Los resultados se obtienen a través del programa; se determina de acuerdo a la medida de arbitraje establecida en el estudio (lectura del p-valor)  $p$  (sig) > 5% o 0.005, para lo cual los objetivos planteados, como las hipótesis de investigación, son probados inferencial.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio se basa en indagación confidencial recopilada para que la identidad de los docentes de la muestra esté totalmente protegida. Además, cabe señalar que la información de este trabajo ha sido compilada de diversos orígenes bibliográficos, las citas estarán acorde con las normas APA y respetando el protocolo de la Universidad César Vallejo.



## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

Se realizó un análisis descriptivo en el software estadístico SPSS, teniendo en cuenta el análisis de medias de los niveles bajo, alto y medio, y los resultados se agruparon para cada variable y se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 2**

*Resultados del análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional y comportamiento organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	40	48.2	48.2	48.2
	Alto	43	51.8	51.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	40	48.2	48.2	48.2
	Alto	43	51.8	51.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Los encuestados calificaron la aceptación de las variables de liderazgo transformacional alto en 51.8% de todos los encuestados, asimismo, se evidencia un nivel de aceptación medio representado por el 48,2% respectivamente y no presenta nivel bajo. En cuanto a los resultados de los niveles los encuestados calificaron la aceptación de las variables comportamiento organizacional nivel alto en 51.8% de todos los encuestados, asimismo, se evidencia un nivel de aceptación medio del 48,2% respectivamente y no presenta en la tabla ningún nivel bajo.

## Resultados inferenciales

Análisis de hallazgos mediante pruebas de normalidad debido al tamaño de la muestra más de 50 docentes, Kolmogorov- Smirnov procesó los datos con el software estadístico SPSS y obtuvo el resultado:

Prueba de normalidad:

Si:  $p\text{-valor} \leq 0.05$ ; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Si:  $p\text{-valor} > 0.05$ ; no se rechaza la hipótesis nula y no se acepta la hipótesis alterna

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable Liderazgo Transformacional	.349	83	.000	.636	83	.000
Variable Comportamiento Organizacional	.349	83	.000	.636	83	.000

En conclusión, se observa que los datos de la variable liderazgo transformacional 0,000 es menor 0,05. No obstante, los datos de la variable comportamiento organizacional 0,000 es menor que 0.05; por tanto, se interpreta que los datos no tienen distribución normal, por ello se empleó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

## Hipótesis general

H<sub>i</sub>: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los docentes de una unidad educativa del Canto Milagro, 2022

H<sub>0</sub>: No, Existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los docentes de una unidad educativa del Canto Milagro, 2022

### Tabla 4

*Correlación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los docentes*

		LIDERAZGO TRANSFORMA CIONAL	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	
Rho de		Coefficiente de correlación	1,000	,994**
Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,994**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

En la tabla 4 se muestra entre las variables liderazgo transformacional y comportamiento organizacional un valor de correlación positiva y muy fuerte de 0,994, esta misma correlación resulto ser significativa al nivel 0,01 (p valor=0,000 inferior a 0,05), por lo que se aceptó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula.

## Hipótesis 1

H<sub>i</sub>: Existe relación entre la influencia idealizada y el comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022

H<sub>0</sub>: No, Existe relación entre la influencia idealizada y el comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022

**Tabla 5**

*Correlación entre la dimensión influencia idealizada y la variable comportamiento organizacional en docentes*

			COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	INFLUENCIA IDEALIZADA
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	INFLUENCIA IDEALIZADA	Coeficiente de correlación	,875**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

La tabla 5 muestra entre la dimensión influencia idealizada y la variable comportamiento organizacional un valor de correlación positiva considerable de 0,875. La correlación resulto ser significativa al nivel 0,01 (p valor=0,000 inferior a 0,05), por lo que se aceptó la hipótesis específica de investigación y se rechazó la hipótesis nula.

## Hipótesis 2

H<sub>i</sub>: Existe relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022

H<sub>0</sub>: No, Existe relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022

**Tabla 6**

*Correlación entre la dimensión motivación inspiracional y la variable comportamiento organizacional*

			COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	MOTIVACION INSPIRACIONAL
Rho de Spearman	COMPORTAMIENT O ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,766** ,000
		N	83	83
	MOTIVACION INSPIRACIONAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,766** ,000 .	1,000
		N	83	83

En la tabla 6 se observa entre la dimensión motivación inspiracional y la variable comportamiento organizacional un valor de correlación positiva considerable de 0,766. La correlación resulto ser significativa al nivel 0,01 (p valor=0,000 inferior a 0,05), por lo que se aceptó la hipótesis específica de investigación y se rechazó la hipótesis nula

### Hipótesis 3

H<sub>i</sub>: Existe relación entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022

H<sub>0</sub>: No, Existe relación entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022

**Tabla 7**

*Correlación entre la dimensión estimulación intelectual y el comportamiento organizacional en docentes*

			COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	ESTIMULACION INTELECTUAL
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,859**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	ESTIMULACION INTELECTUAL	Coefficiente de correlación	,859**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

La tabla 7 muestra entre la dimensión estimulación intelectual y la variable comportamiento organizacional un valor de correlación positiva considerable de 0,859. La correlación resulto ser significativa al nivel 0,01 (p valor=0,000 inferior a 0,05), por lo que se aceptó la hipótesis específica de investigación y se rechazó la hipótesis nula

#### Hipótesis 4

H<sub>i</sub>: Existe relación entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022.

H<sub>0</sub>: No, Existe relación entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022.

#### Tabla 8

*Correlación entre la dimensión consideración individualizada y la variable comportamiento organizacional en docentes*

			COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA	Coeficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

En la tabla 8 se muestra entre la dimensión consideración individualizada y la variable comportamiento organizacional un valor de correlación positiva considerable de 0789. La correlación resulto ser significativa al nivel 0,01(p valor=0,000 inferior a 0,05), por lo que se aceptó la hipótesis específica de investigación y se rechazó la hipótesis nula

## V. DISCUSIÓN

En lo referente al objetivo general en determinar la correlación liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los docentes, en los resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional se observa que un 51,8% nivel alto, un 48,2% nivel medio y no se encontró nivel bajo en los encuestados representados en la Tabla 2.

En cuanto a los resultados descriptivos de la variable comportamiento organizacional se obtuvo un nivel alto de 51,8%, un nivel 48,2 nivel medio y no se reporta ningún porcentaje bajo presentados en la Tabla 3.

En cuanto, en la prueba de normalidad, se observa en la variable liderazgo transformacional 0,00 es menor 0.05. No obstante, los datos de la variable comportamiento organizacional 0,000 es menor que 0.05; por lo tanto, se interpreta que su distribución está distribuida de manera no normal, por lo que se utiliza el coeficiente Rho Spearman.

En lo referente al análisis inferencial se alcanzó un p valor= 0,000 inferior a 0,05% por lo que se aprobó la hipótesis alterna con un valor de correlación 0,994 correlación positiva muy fuerte localizado Tabla 5, lo que significa que un líder transformacional cambia a las personas y las organizaciones al enfatizar la comprensión implícita de los líderes sobre el estilo de liderazgo.

Estos resultados son casi similar con Condori, (2021) donde sus resultados presenta un p valor = 0,002 menos de 0,05 determinado en la investigación, se reconoce la hipótesis del estudio y se refuta la hipótesis nula, con un valor de correlación = 0,329 en diferencia que en el presente estudio nos arrojó una mejor significancia igual al valor de correlación.

Asimismo, Paredes, (2019) donde en su estudio se observa un p valor = 0,000 inferior a 0,05 en el cual se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis afirmativa, con un valor de correlación 0,772.

También, Quispe, (2021) muestra en sus resultados un p valor = 0,000 menor a 0,05 con un valor de correlación 0,979, en consecuencias se admite la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis negativa.

Para Steinmann et al. (2018) el estilo de liderazgo transformacional es el logro de una influencia idealizada basada en el carisma personal del líder, que genera confianza en los seguidores que lo admiran, respetan e inspira motivación y moldea



la visión del líder, un futuro esperanzador y alcanzable y empoderar a las personas para trabajar con significado y valor real en una atmósfera colaborativa, respeto por la estimulación intelectual, fomenta la creatividad, la innovación que desafía las formas tradicionales.

Según Dedeoglu y Çoba, (2020) el comportamiento organizacional es un comportamiento que controla sistemáticamente los sentimientos, pensamientos, actitudes y comportamientos de los colaboradores. El comportamiento se refiere a las acciones y actitudes de las personas en una institución.

El resultado de un buen comportamiento organizacional depende en gran medida de las evaluaciones que un empleado hace de estos factores juntos. Las actividades del grupo, las interacciones y otras experiencias con la institución y está determinada por el clima, la cultura y factores como el cambio organizacional que inciden en la adaptación de los diferentes niveles de responsabilidad social que son críticos para el desempeño de toda actividad económica.

Por lo tanto, se puede concluir que el liderazgo transformacional tiene una fuerte relación con el comportamiento organizacional porque determina el sentido de pertenencia, motivación y responsabilidad de los colaboradores en el lugar de trabajo. El nivel de comportamiento está directamente relacionado con la forma en que los líderes comunican sus objetivos y los objetivos estratégicos de la institución.

En cuanto al objetivo específico 1, en establecer la correlación influencia idealizada y el comportamiento organizacional de los docentes, se obtuvo un p valor = 0,000 menor a 0,05 con un valor de ,875 correlación positiva considerable, se admite la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula, detallado en la Tabla 6, lo que significa un líder debe ser integral, debe tener la destreza de intervenir en los colaboradores y en el comportamiento, infundir, crear motivación, valores e ideas en el equipo y debe ser capaz de comunicar, porque hay una estrecha relación entre los líderes y la cooperación logrado a través de ella.

Estos resultados son similares a Chirinos, (2021) alcanzando un Rho = 0,833 y una significación de 0,000, asimismo muestra que los líderes deben mostrar buenos resultados en poco tiempo y promover y apoyar el comportamiento organizacional donde los resultados descriptivos muestran que el comportamiento organizacional se encuentra en un nivel alto en el 47,92% de los colaboradores.

También, Vilchez, (2021) en sus resultados se observa que en la dimensión influencia idealizada el manejo es adecuado con un 58,9% siempre; 20,5% a veces y el 5,3% nunca.

De acuerdo con, Zagoršek et al. (2009) la influencia idealizada es la capacidad que algunos líderes necesitan lograr la cooperación, comprender e identificar valores, opiniones, ideales y metas.

De acuerdo con el autor al comportamiento de un líder como ejemplo para sus seguidores, la capacidad de mostrar consideración por las necesidades de los demás, incluidas las propias, compartir riesgos con los seguidores, persistencia y mostrar altos estándares de comportamiento ético y moral. Un líder que es respetado, admirado por quienes lo siguen es un modelo de identificación e imitación, aunque esto por sí solo no es suficiente para explicar el proceso de cambio.

Según Mahaputra y otros (2021), el comportamiento organizacional se refiere a todas las actividades humanas destinadas a crear una relación armoniosa entre las personas y los sistemas en la estructura organizacional. El comportamiento organizacional se basa en la idea de que el comportamiento humano es hasta cierto punto predecible y que las dinámicas puestas en marcha en la organización pueden afectar positiva o negativamente.

Por lo que se infiere que el líder es responsable de sembrar el compromiso, las destrezas y el comportamiento de sus colaboradores para aumentar el rendimiento lo que produce una sapiencia empresarial positiva para que los colaboradores estén motivados y sean capaces responder y crecer.

En referente al objetivo específico 2, en establecer la correlación motivación inspiradora y el comportamiento organizacional de los docentes, los resultados alcanzados fueron un p valor= 0,000 menor a 0,05 con un valor ,766 correlación positiva considerable, en derivación se rechaza la  $H_0$  y se admite la  $H_1$ , lo que significa que el líder tiene la capacidad de ser capaz, motivar, crear, exaltación, tiene partidarios y sabe comunicar.

Estos resultados coinciden con Plaza, (2022) donde sus resultados fueron un p valor= 0.000 y un valor de correlación rho 0,548 lo que significa que se reconoce la hipótesis afirmativa y se refuta la hipótesis nula, por otra parte en los resultados

descriptivo se observa que en el compromiso organizacional el 21% fue alto; el 51% fue moderado y el 28% bajo según los encuestados.

Sin embargo en el estudio de Ocaña, (2021) en el compromiso organizacional se observó que un 78.9% tiene un nivel bajo; y solo un 21.1% nivel medio por lo que se debería fortalecer la comunicación.

Para Khan et al. (2020) el liderazgo transformacional cambia a los seguidores, los inspira, genera confianza, los motiva, admira sus ideas innovadoras y las desarrolla. Este modelo de liderazgo se destaca no solo por ser una persona con altas habilidades institucional, sino principalmente porque es lo suficientemente convencido e influyente para generar cambios profundos en la comprensión del rol de cada institución.

Según McClelland, la motivación de logro es una motivación que motiva a las personas a trabajar duro y alcanzar metas. Una persona con este impulso quiere alcanzar metas y progresar en el camino hacia el éxito.

En tal sentido, la motivación de logro como un esfuerzo por sobresalir, logrando metas, luchando por el éxito. Según McClelland una motivación natural para lograr una motivación (o necesidad) es "hacer algo mejor", aunque las personas pueden hacerlo por varias razones, para complacer a los demás, para evitar críticas, para ganar aprobación o simplemente para ganar una recompensa.

Así, se puede inferir que cuando los colaboradores desarrollan un fuerte lazo emocional con el líder y están determinados por una perspectiva simultánea que brinda mayor autoestima y seguridad a las demandas para lograr sus objetivos.

En lo que corresponde al objetivo específico 3, en identificar la correlación estimulación intelectual y el comportamiento organizacional de los docentes, se encontró un  $p$  valor= 0.000 <0.05 con un valor de 0,859 correlación positiva considerable, representada en la Tabla. 8, lo que significa que la estimulación intelectual hace que los trabajadores cuestionen sus percepciones y creencias, miren los problemas desde una perspectiva diferente y cambien sus comportamientos para encontrar nuevas soluciones.

Estos resultados coinciden con Vilchez, (2021) donde se observa sobre la evaluación de la dimensión de estimulación intelectual según los encuestados se obtuvo que un 78,8% siempre; el 31,8% a veces; el 5,3% nunca.

Según Den Hartog, (2019) los líderes transformacionales presentan una visión atractiva y desafiante del futuro, aportan significado a su trabajo, estimulan intelectualmente a los seguidores, enfatizan la importancia del colectivo e inspiran a los seguidores a trascender sus propios intereses.

Para Dedeoglu y Çobani (2020), el comportamiento organizacional es un comportamiento que afecta sistemáticamente los sentimientos, pensamientos, actitudes y comportamiento de los empleados. El comportamiento organizacional puede así definirse como el comportamiento o acciones de individuos, grupos o estructuras que afectan la efectividad y eficiencia de las instituciones. A menudo, la cultura es tan evidente que se puede ver que el comportamiento de los individuos cambia cuando pasan por las puertas de las instituciones.

Por lo tanto, se puede deducir que los líderes intervienen en el comportamiento de los colaboradores por el esfuerzo que ponen en cumplir esas expectativas y lograr una mayor eficacia y eficiencia. Los líderes pueden influir en el comportamiento a través de otros mecanismos de autocontrol, comunicándoles las expectativas organizacionales a través de capacitación y retroalimentación del desempeño.

En cuanto al objetivo específico 4, en determinar la correlación consideración individualizada y comportamiento organizacional de los docentes, se obtuvo un p valor = 0.000 con un valor 0,789 correlación positiva considerable, aceptando la hipótesis y refutando la hipótesis nula, presentada en la Tabla 9, esto significa que los líderes transformacionales interactúan con los miembros del equipo en las áreas de crecimiento personal, autoestima y autorrealización, inspiran cambios de visión, obligando a todos a abandonar de lado sus intereses individuales y perseguir el bien común, incluso cuando no se satisfacen sus necesidades esenciales.

Estos resultados coinciden con Ocaña, (2021) donde el resultado muestra p valor sig 0,000 menos a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis, por otra parte se indica que el liderazgo puede afectar al comportamiento donde se observa 78.9% nivel bajo.

Según Zagoršek, (2009) todo esto hace que cuando un equipo se esfuerza por desarrollar a cada integrante se logran mejores resultados, hay más habilidades y cada integrante está más dispuesto a contribuir porque se siente útil y valorado. La consideración individualizada es el nivel en el que un líder trata a los demás

como seres humanos; tener en cuenta las necesidades, capacidades y deseos personales; escuchar con total atención, dar retroalimentación y enseñar.

Para Robbins, (2009) es necesario formar equipos que permitan la cooperación mutua, la colaboración, la comunicación fluida, ignorando todo interés personal, para que haya algún aporte del grupo que muestre su bienestar, en este sentido la comunicación requiere liderazgo. Es un campo de investigación que examina la influencia de los individuos, los grupos y la estructura en el comportamiento de las organizaciones.

Se puede inferir que el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individualizada se enfoca en hacer que todos en el equipo se muevan en la misma dirección, lo que aumenta la motivación, la moral y el desempeño de los empleados, entre otras cosas, los líderes se preocupan por cada uno de ellos, y les brinda apoyo directo e incondicional en el desarrollo de sus tareas.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró una correlación significativa entre la variable liderazgo transformacional y la variable comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022. Siendo el valor de correlación Rho de Spearman de 0,994.
2. Se encontró una correlación significativa entre la dimensión influencia idealizada y la variable comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022. Siendo el valor de correlación Rho de Spearman de 0,875.
3. Se encontró una correlación significativa entre la dimensión motivación inspiracional y la variable comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022. Siendo el valor de correlación Rho de Spearman de 0,766.
4. Se encontró una correlación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y la variable comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022. Siendo el valor de correlación Rho de Spearman de 0,859.
5. Se encontró una correlación significativa entre la dimensión consideración individualizada y la variable comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022. Siendo el valor de correlación Rho de Spearman de 0,789.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al director:

Establecer metas para los docentes que les permitan avanzar individualmente hacia la meta deseada, mediante reuniones con todos y motivarlos a ser parte del proceso organizativo, metas basadas en sus ideas esto ayudará a que sus empleados se sientan valorados y parte del éxito que están logrando.

Brindar un plan de incentivos a los colaboradores, puede aumentar su productividad, otorgándoles recompensas por las metas alcanzadas, que sin duda ayudará a mejorar el comportamiento de la organización.

Fortalecer las habilidades de resolución de problemas al tomar decisiones, negociación eficiente en la búsqueda de soluciones creativas, estas cualidades se destacan de los demás a través de diversos programas y capacitaciones.

A los docentes:

Crear una mesa de diálogo que facilite el acercamiento, el diálogo y la negociación creación de relaciones de confianza y una mayor transparencia, que permite el intercambio de experiencias y conocimientos de los profesionales.

Participar en capacitaciones en comunicación efectiva para mejorar las destrezas de manera eficaz, clave para el comportamiento organizacional.

## REFERENCIAS

- Alegre, C. R. (2021). Leadership style and attitude to organizational change among health professionals during the COVID-19 pandemic. *Leadership style and attitude to organizational change among health professionals during the covid-19 pandemic, vol.40* . Retrieved from [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03002021000200007](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002021000200007)
- Arias, V. y. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Metodología de la investigación*. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bejarano, F. C. (2022). School management factors in organizational commitment in an educational network in Peru [Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú]. *Revista de Ciencias Sociales (RCS), Vol. XXVIII(Número Especial 5)*. Retrieved from [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-FactoresDeGestionEscolarEnElCompromisoOrganizacion-8471680%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-FactoresDeGestionEscolarEnElCompromisoOrganizacion-8471680%20(1).pdf)
- Bravo, V. ., (2019). Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia, vol. 24(núm. 88)*. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/290/29062051021/29062051021.pdf>
- Carvajal, C. (2020). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. *Digital Publisher, V6(N1)*, pp. 132-149. Retrieved from <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/457-Art%C3%ADculo-3742-2-10-20201229.pdf>
- Castillo, M. B. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*. doi: [https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es\\_ES](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es_ES)
- Chirinos. (2021). *El Liderazgo Empresarial y Comportamiento Organizacional en la Empresa F&R Perú Publicidad S.A.C.* Retrieved from



[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64749/Chirinos\\_FKV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64749/Chirinos_FKV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Condori. (2021). *Liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas*. Retrieved from [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57134/Condori\\_PV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57134/Condori_PV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Dedeoglu, y. Ç. (2020). Organizational behavior challenges in the tourism industry. *Science Reference/IGI Global*. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2019-78347-000>

Delgado, V. y. (2020). Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020. *Scopus*. Retrieved from <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/147/186>

Gonzales, a. R. (2022). Relationship of managerial leadership and emotional competencies in times of covid-19 [Relación del liderazgo directivo y las competencias emocionales en tiempos de COVID-19]. *Volumen 41*(número 1). Retrieved from [https://zenodo.org/record/6370344#.Y4j6x\\_fMLIU](https://zenodo.org/record/6370344#.Y4j6x_fMLIU)

González, M. y. (2009). Teacher's transcendental leadership and motivating quality in students of social communication school. *Liderazgo trascendental del docente y la calidad motivacional en estudiantes de comunicación social*. Retrieved from [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Liderazgo\\_trascendental\\_del\\_docente\\_y\\_la\\_calidad\\_m.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Liderazgo_trascendental_del_docente_y_la_calidad_m.pdf)

Hartog, D. (2019). Transformational Leadership. *Encyclopedia of Business and Professional Ethics*, pp 1–4. Retrieved from [https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-23514-1\\_57-1](https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-23514-1_57-1)

Hueso, A., & Cascant, J. (2012). *Metodología y Técnicas cuantitativas de investigación*. Valencia: Editorial Universitat Politècnica de València.

- Jimenez. (2020). Review of leadership, leadership styles and measurement models over the last decade. *RHS. Revista. Humanismo.* . Retrieved from file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-RevisionDelLiderazgoSusEstilosYModelosDeMedicionEn-7597829%20(1).pdf
- Khan, R. F. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal.* Retrieved from <https://fbj.springeropen.com/articles/10.1186/s43093-020-00043-8>
- López, H. Y. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *ESPACIOS, Vol. 38 (Nº 57)*. Retrieved from <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>
- Mahaputra, W. Y. (2021). Organization Behavior, Intellectual Capital, and Performance: A Case Study of Microfinance Institutions in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, vol8(no4)*. Retrieved from <https://koreascience.kr/article/JAKO202109554061440.pdf>
- Maier, S. K. (2018). The Path Is the Goal: How Transformational Leaders Enhance Followers' Job Attitudes and Proactive Behavior. *Journal List Front Psychol.* Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6281759/>
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society, York: Van Nostrand,*
- McGregor, D. (1957). *The Human Side of Enterprise (Vol. Volume 2)*. Retrieved from <https://silo.tips/download/the-human-side-of-enterprise>
- Mendoza, G. y. (2020). El liderazgo transaccional: una revisión de literatura. *Memorias del Congreso Internacional de Investigación Academia Journals.* Retrieved from <http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/16031/El%20liderazgo%20transaccional%20-%20una%20revisi%C3%B3n%20de%20literatura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Midolo, E. ,. (2022). Responsible leadership: a comparative study between Peruvian national and private universities. *Eurasian Journal of Educational Research*. doi:10.14689/ejer.2022.99.009
- Morejón. (2018). Organizational behavior: Analysis from its application in the Public Administration. Retrieved from file:///C:/Users/Usuario/Downloads/483-1824-1-PB.pdf
- Moronta, P. y. (2019). Transcendental leadership as a strategy to improve organizational culture in times of change and transformation in public institutions. *Revista Global Negotium*. Retrieved from <https://publishing.fgu.edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/96/112>
- Nnah. (2020). Organizational Behaviour and its Effect on Corporate Effectiveness. *International Journal of Economics and Financial Research*, Vol. 6. Retrieved from [https://arpgweb.com/pdf-files/ijefr6\(6\)121-129.pdf](https://arpgweb.com/pdf-files/ijefr6(6)121-129.pdf)
- Novillo, E. (2016). “Una introducción a la investigación pura o básica”. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y desarrollo*. Retrieved from <http://www.eumed.net/rev/atlante/2016/07/investigacion.html>
- Ocaña. (2021). *Liderazgo directivo en el comportamiento organizacional de la I.E. Andrés de los Reyes, Huaral,*. Retrieved from [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59718/Oca%c3%b1a\\_AJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59718/Oca%c3%b1a_AJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ortiz, M. y. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. XIV(núm. 1), pp. 118-134. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Paredes. (2019). *Estilos de liderazgo y comportamiento organizacional en los directivos de las Universidades de Abancay*. Retrieved from [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39014/paredes\\_vr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39014/paredes_vr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pilozo. (2022). *Liderazgo directivo, predictor del comportamiento organizacional en unidades educativas del distrito Ximena 2 – Guayaquil, 2022*. Retrieved from

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93468/Pilozo\\_CSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93468/Pilozo_CSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Piña. (2019). Liderazgo trascendental como estrategia para mejorar la cultura organizacional en tiempos de cambio y transformación en instituciones públicas. *Revista científica, arbitrada e indizada, bajo la modalidad electrónica*. Retrieved from <https://publishing.fgu.edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/96/113>
- Plaza. (2022). *Compromiso organizacional y liderazgo directivo en colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil*. Retrieved from [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81023/Plaza\\_MHO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81023/Plaza_MHO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quispe. (2021). *Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal*. Retrieved from [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71185/Quispe\\_VRH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71185/Quispe_VRH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Retrieved from [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Decimotercera\\_edicion\\_Comportamiento\\_org.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Decimotercera_edicion_Comportamiento_org.pdf)
- Román, Lozano, Tito, & Ludeña. (2018). Public management and leadership of women in decision-making [Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones]. *Revista Venezolana de Gerencia*. doi:: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058776013>
- Romero. (2008). The dimension in the organizational behavior. *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*. Retrieved from <https://reviberopsicologia.iberro.edu.co/article/view/rip.1105/115>
- Romero. (2010). The dimension groupal in the organizational behavior. *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*. Retrieved from

- file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaDimensionGrupalEnElComportamientoOrganizacional-4905161.pdf
- Romero. (2013). Conceptualization of the behavior of the organizational. *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*. Retrieved from file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ConceptualizacionDelComportamientoDeLaOrganizacion-4905150.pdf
- Ruiz, H. V. (2022). Perception of distributed leadership in Peruvian education. *Revista Venezolana de Gerencia*. Retrieved from <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/38066/42031>
- Salazar, Z. ,. (2022). Management and leadership in university education: Approaches and perspectives. *businessperspectives.org*. doi:10.21511/ppm.20(3).2022.11
- Sánchez, V. P. (2014). Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional. *Revista OIKOS*( N° 37), pp. 41 - 61. Retrieved from file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-TeoriasDeLiderazgoContemporaneo-6025782.pdf
- Simari. (2021). Liderazgo transformacional. Revisión de la literatura. *Transformational Leadership. A literature review, Volumen*(N° 1). Retrieved from <https://revistaucmb.com/index.php/revucmb/article/view/10/27>
- Soria, P. y. (2021). Transactional leadership and job competencies in elementary school teachers in Ucayali. *Instituto de Innovación y Formación Científica*. Retrieved from file:///C:/Users/Usuario/Downloads/61-Texto%20del%20art%C3%ADculo-397-1-10-20210810.pdf
- Valdez. (2022). Los estilos de liderazgos y el comportamiento organizacional en la Empresa Leomar SAC 2015. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Volumen 6*(Número 5), p 376. Retrieved from <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3083/4544>

- Valdiviezo. (2019). *Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar- Ecuador*. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/323345505.pdf>
- Venegas. (2019). *Liderazgo transformacional en la plantilla docente de la Unidad Educativa “Dolores Sucre” Guayaquil- Ecuador*. Retrieved from [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41880/Venegas\\_VFB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41880/Venegas_VFB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vilchez. (2021). *Incidencia del estilo de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador*.
- Villano, R., & Villegas, M. (2019). *Capacidad asociativa y su relación con el potencial exportador de los pequeños productores de papa nativa en Centro Poblado de Taramba, Andahuaylas, Apurímac – 2019*. Arequipa: Universidad Técnica de Perú.
- Zagoršek, D. y. (2009). Transactional and transformational leadership impacts on organizational learning. *Transactional and transformational leadership impacts on organizational learning*. Retrieved from <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/org20learning20and20leadership.pdf>

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tema:** Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
<b>Liderazgo transformacional</b>  Zagoršek et al. (2009)	Zagoršek et al., (2009) afirman que un líder transformacional motiva a sus seguidores a lograr resultados que superan las expectativas porque inspira confianza, lealtad y admiración en seguidores y subordinados al enfocarse en caracteres impalpables como la visión, la visión compartida y los valores e ideas que inspiran el cambio.	El liderazgo transformacional se identifica por el desplazamiento de efectuar cambios en individuos y organizacional, en el cual se calculará a través de sus 4 dimensiones: _Influencia idealizada, La motivación inspiracional, La estimulación intelectual y consideración individualizada  con escala Likert utilizando las oposiciones: Siempre=3; A veces=2; Nunca=1	Influencia idealizada	Confianza Credibilidad	Cuestionario  <b>Técnica:</b> Encuesta	<b>Escala ordinal</b>  Nunca=1 A veces=2 Siempre=3
			La motivación inspiracional	Visión compartida Capacidad de comunicación		
			La estimulación intelectual	Resolución de problemas Estimulación en el trabajo		
			Consideración individualizada	Desarrollar las habilidades de cada integrante Necesidades de sus seguidores		

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
<b>Comportamiento organizacional</b> Robbins, (2009)	Es comprender las percepciones, los valores, las habilidades de aprendizaje y los comportamientos individuales y estrategias de la organización Robbins, (2009).	El comportamiento organizacional del profesorado se medirá utilizando sus 3 dimensiones: Individual, colectivo o grupal y el vínculo a la organización, donde se mide mediante un cuestionario docente, con respuesta: Siempre=3; A veces=2; Nunca=1	El individual	Percepción personal del trabajo Registro de aprendizaje	Cuestionario <b>Técnica:</b> Encuesta	<b>Escala ordinal</b>  Nunca=1 A veces=2 Siempre=3
			El colectivo o grupal	Cooperación entre si Comunicación efectiva Correcta dirección del grupo		
			Vínculo a la organización	Política institucional Programas de capacitación Evaluación del desempeño		



**ANEXO 2:**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Tema:** Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro ,2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES-DIMENSIONES	
¿Cómo el liderazgo transformacional se relaciona con el comportamiento organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro,2022?	Identificar cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022	Existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los docentes de una unidad educativa del Canto Milagro, 2022	<b>VARIABLE1:</b> Liderazgo transformacional	<b>DIMENSIONES</b> Influencia idealizada La motivación inspiracional La estimulación intelectual Consideración individualizada
	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b>	<b>VARIABLE2:</b> Comportamiento organizacional	<b>DIMENSIONES</b>  El individual El colectivo o grupal Vínculo con la organización
	Determinar cómo se relaciona influencia idealizada y el comportamiento organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022	Existe relación entre la influencia idealizada y el comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022		
	Establecer cómo se relaciona la motivación inspiracional y la variable comportamiento organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022	Existe relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022		
	Identificar la relación entre la dimensión estimulación intelectual y la variable comportamiento organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022	Existe relación entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022		
	Determinar cómo se relaciona la dimensión consideración individualizada y la variable comportamiento organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022	Existe relación entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022.		

### Anexo 3:

## INSTRUMENTO CUESTIONARIO QUE EVALÚA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado (a) Docente:

Te saludo afectuosamente, esperando que te encuentres bien de salud y a la vez solicito tu apoyo en el llenado de este cuestionario que le presento, el cual tiene como objetivo determinar una escala valorativa del liderazgo transformacional de los docentes. La información que brindarás es de mucho interés para la elaboración de una tesis de Maestría que se desarrolla en Universidad Cesar Vallejo de Piura.

Te pido que leas atentamente cada ítem y respondas marcando con un aspa de acuerdo a tu criterio:

Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
-----------	-------------	-------------

<b>DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>				
<b>INDICADORES: CONFIANZA</b>		<b>Opciones de respuesta</b>		
<b>1</b>	Sientes que cuentas con la confianza y libertad de tus superiores para discutir algún problema de trabajo	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>2</b>	Sientes confianza de tratar temas personales con tus superiores	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>3</b>	Crees que existe confianza entre compañeros	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>4</b>	Confío en las decisiones que toman sus directivos	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>INDICADORES: CREDIBILIDAD</b>		<b>Opciones de respuesta</b>		
<b>5</b>	Creo que las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de la unidad educativa	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>6</b>	Desarrolla un sentido de identidad en la Institución que es asumido y percibido por los estudiantes de la unidad educativa	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>7</b>	Mi puesto permite que desarrolle al máximo todas mis habilidades	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>DIMENSIÓN: LA MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>				
<b>INDICADORES: VISIÓN COMPARTIDA</b>		<b>Opciones de respuesta</b>		
<b>8</b>	Nuestras metas organizacionales están claramente vinculadas con la misión y visión de la unidad educativa	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>9</b>	Participo en la elaboración de los objetivos y políticas de la unidad educativa	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>10</b>	Creo que las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de la unidad educativa	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>11</b>	Entiendo claramente lo que debo hacer para ayudar a alcanzar las metas y objetivos del establecimiento educativo	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)

<b>INDICADORES: CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN</b>		<b>Opciones de respuesta</b>		
<b>12</b>	Recibes toda la información que necesitas para poder realizar eficientemente tu trabajo	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>13</b>	Cree que tu jefe utiliza un lenguaje que es entendible cuando se dirige a ti	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>14</b>	Creer que la comunicación es abierta entre tus compañeros	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>				
<b>INDICADORES: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS</b>		<b>Opciones de respuesta</b>		
<b>15</b>	Antes de sugerir la solución de un problema, lo describo claramente y lo documento con información comprobable	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>16</b>	Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar las ideas en los aprendizajes	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>17</b>	Cuando tomo una decisión considero las condiciones obligatorias que debo satisfacer y las restricciones que enfrentaré	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>18</b>	Cuando hago planes importantes, aplico acciones preventivas y elaboro un plan de contingencia	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>INDICADORES: ESTIMULACIÓN EN EL TRABAJO</b>		<b>Opciones de respuesta</b>		
<b>19</b>	Los docentes reciben ascensos en la misma medida que otras instituciones	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>20</b>	Muchas reglas y procedimientos dificultan realizar un buen trabajo	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>21</b>	Siento que mi trabajo es apreciado por los demás	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>				
<b>INDICADORES: DESARROLLAR LAS HABILIDADES DE CADA INTEGRANTE</b>		<b>Opciones de respuesta</b>		
<b>22</b>	Mis colegas tienen los necesarios conocimientos y habilidades para el trabajo	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>23</b>	Mi director se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motiven mi desempeño laboral.	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>INDICADORES: NECESIDADES DE SUS SEGUIDORES</b>		<b>Opciones de respuesta</b>		
<b>24</b>	Me sugiere estrategias para desarrollar mis actividades de forma eficiente	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>25</b>	Me sugiere estrategias para desarrollar mis actividades de forma eficiente	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)

## ANEXO 4 FICHA TÉCNICA “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL”

1. **Nombre** : Cuestionario para medir Liderazgo transformacional
2. **Autor** : **Cárdenas Satán Paulina Alexandra**
3. **Fecha** : 2022
4. **Objetivo** : Identificar de manera individual el Liderazgo transformacional en sus dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada, en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro,2022
5. **Aplicación** Individual
6. **Administración** Individual
7. **Duración** 30 minutos
8. **Tipo de ítems** Enunciado
9. **N° ítems** 27
10. **Distribución** **Dimensiones e indicadores**
- 1. Carisma, o influencia idealizada: 7 ítems**
- Confianza: 1,2,3,4
  - Credibilidad:5,6,7
- 2.Motivación inspiracional: 7 ítems**
- Visión compartida:8,9 ,10,11
  - Capacidad de comunicación :12,13,14
- 3.Estimulación intelectual: 7 ítems**
- Resolución de problemas:15,16,17,18
  - Estimulación en el trabajo: 19,20,21
- 4.Consideración individualizada:4 ítems**
- Desarrollar las habilidades de cada integrante:22,23
  - Necesidades de sus seguidores:24,25
- Total de ítems: 25**

### 11. Evaluación

- Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

<b>EVALUACIÓN EN NIVELES POR DIMENSIÓN</b>				
<b>ESCALA CUALITATIVA</b>	<b>ESCALA CUANTITATIVA</b>			
<b>NIVELES</b>	<b>Carisma, o influencia idealizada: 7 ítems</b>		<b>Motivación inspiracional: 7 ítems</b>	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
<b>BAJO</b>	1	7	1	7
<b>MEDIO</b>	8	13	8	13
<b>ALTO</b>	14	21	14	21

<b>EVALUACIÓN EN NIVELES POR DIMENSIÓN</b>				
<b>ESCALA CUALITATIVA</b>	<b>ESCALA CUANTITATIVA</b>			
<b>NIVELES</b>	<b>Estimulación intelectual: 7 ítems</b>		<b>Consideración individualizada: 4 ítems</b>	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
<b>BAJO</b>	1	7	1	4
<b>MEDIO</b>	8	13	5	7
<b>ALTO</b>	14	21	8	12

<b>EVALUACIÓN DE LA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>		
<b>ESCALA CUALITATIVA</b>	<b>ESCALA CUANTITATIVA</b>	
<b>NIVELES</b>	<b>GENERAL</b>	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
<b>BAJO</b>	1	25
<b>MEDIO</b>	26	49
<b>ALTO</b>	50	75

ANEXO 5:

BASE DE DATOS “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL”

Table with 26 columns: Carisma o influencia idealizada (1-7), Suma, La motivación inspiracional (8-14), Suma, Estimulación intelectual (15-21), Suma, Consideración individualizada (22-25), Suma, Suma total. Rows 1-83.

## Liderazgo transformacional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.921	25

### Correlaciones

			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,994**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,994**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Correlaciones

			COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	INFLUENCIA IDEALIZADA
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	INFLUENCIA IDEALIZADA	Coefficiente de correlación	,875**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Correlaciones

			COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	MOTIVACION INSPIRACIONAL
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,766**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	MOTIVACION INSPIRACIONAL	Coefficiente de correlación	,766**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

### Correlaciones

			COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	INFLUENCIA IDEALIZADA
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	INFLUENCIA IDEALIZADA	Coeficiente de correlación	,875**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83
		N	83	83

\*\* . La correlación es **significativa** al nivel 0,01 (bilateral).

### Correlaciones

			COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	ESTIMULACION INTELLECTUAL
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,859**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	ESTIMULACION INTELLECTUAL	Coeficiente de correlación	,859**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Correlaciones

			COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA	Coeficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



**ANEXO 6:**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

**Tema Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p><b>V. Liderazgo transformacional</b>                      Zagoršek et al. (2009) Un líder transformacional es aquel que motiva a sus seguidores a lograr resultados superiores a los esperados, inspira la confianza, realta y admira a sus seguidores para que subordinen los intereses individuales a los intereses del grupo a través del enfoque cualidades intangibles como visión, valores compartidos e ideas que motivan el cambio.</p>	Dimensión carisma, o influencia idealizada	Confianza	1. Sientes que cuentas con la confianza y libertad de tus superiores para discutir algún problema de trabajo				X		X		X		X		
			2. Sientes confianza de tratar temas personales con tus superiores				X		X		X		X		
			3. Crees que existe confianza entre compañeros				X		X		X		X		
			4. Confío en las decisiones que toman sus directivos				X		X		X		X		
		Credibilidad	5. Creo que las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de la unidad educativa				X		X		X		X		
			6. Desarrolla un sentido de identidad en la Institución que es asumido y percibido por los estudiantes de la unidad educativa				X		X		X		X		
			7. Mi puesto permite que desarrolle al máximo todas mis habilidades				X		X		X		X		
	La motivación inspiracional	Visión compartida	8. Nuestras metas organizacionales están claramente vinculadas con la misión y visión de la unidad educativa				X		X		X		X		
			9. Participo en la elaboración de los objetivos y políticas de la unidad educativa				X		X		X		X		
			10. Cree que las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de la unidad educativa				X		X		X		X		
		Capacidad de comunicación	11. Entiendo claramente lo que debo hacer para ayudar a alcanzar las metas y objetivos del establecimiento educativo				X		X		X		X		
			12. Recibes toda la información que necesitas para poder realizar eficientemente tu trabajo				X		X		X		X		
			13. Cree que tu jefe utiliza un lenguaje que es entendible cuando se dirige a ti				X		X		X		X		
	Estimulación intelectual	Resolución de problemas	14. Crees que la comunicación es abierta entre tus compañeros				X		X		X		X		
			15. Antes de sugerir la solución de un problema, lo describo claramente y lo documento con información comprobable				X		X		X		X		
			16. Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar las ideas en los aprendizajes				X		X		X		X		
		Estimulación en el trabajo	17. Cuando tomo una decisión considero las condiciones obligatorias que debo satisfacer y las restricciones que enfrentaré				X		X		X		X		
			18. Cuando hago planes importantes, aplico acciones preventivas y elaboro un plan de contingencia				X		X		X		X		
			19. Los docentes reciben ascensos en la misma medida que otras instituciones				X		X		X		X		
	Consideración individualizada	Desarrollar las habilidades de cada integrante	20. Muchas reglas y procedimientos dificultan realizar un buen trabajo				X		X		X		X		
			21. Siento que mi trabajo es apreciado por los demás				X		X		X		X		
			22. Mis colegas tienen los necesarios conocimientos y habilidades para el trabajo				X		X		X		X		
		Necesidades de sus seguidores	23. Mi director se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motiven mi desempeño laboral.				X		X		X		X		
			24. Me sugiere estrategias para desarrollar mis actividades de forma eficiente				X		X		X		X		
			25. Me sugiere estrategias para desarrollar mis actividades de forma eficiente				X		X		X		X		

*Fernanda Pedraza Mainor*  
 FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (1er experto)

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario para evaluar liderazgo transformacional”

**OBJETIVO:** Valorar el instrumento para medir liderazgo transformacional de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022

**DIRIGIDO A:** Docentes de una unidad educativa

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Ordoñez Mariscal María Fernanda

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Máster en Psicología Educativa

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio X	Bajo	Muy Bajo
----------	------	------------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MARIA FERNANDA ORDOÑEZ MARISCAL



Edad: 34 años  
Estado civil: Casada  
Cédula identidad: 0926070095  
Dirección: Km 14/2 vía a Daule  
Ciudad Victoria II etapa Mz 4537 Villa 3 -A 1  
Tel: 0961269722  
E-mail :mafer\_emely@hotmail.com

### ESTUDIOS

<b>Primaria</b>	Escuela fiscal Mixta Abg. "Cristóbal Ortiz Castro"
<b>Secundaria</b>	Colegio Técnico Fiscal de señorita "Amarilis Fuente Alcívar"
<b>Superior</b>	Universidad Estatal de Guayaquil Facultad de Filosofía
<b>Título:</b>	Licenciada Educación Primaria  Universidad Cesar Vallejo
<b>Título:</b>	Máster en psicología Educativa

*Programas manejados: Word, Excel, Power point*

### EXPERIENCIA LABORAL

<b>Escuela Particular:</b>	"Una Vida Con Propósito"
<b>Cargo:</b>	Docente
<b>Tiempo:</b>	2 años

**ANEXO 7:**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

**Tema Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
V. Liderazgo transformacional  Zagořšek et al. (2009) Un líder transformacional es aquel que motiva a sus seguidores a lograr resultados superiores a los esperados; inspira la confianza, lealtad y admiración de sus seguidores para que subordinen los intereses individuales a los intereses del grupo a través del enfoque cualidades intangibles como visión, valores compartidos e ideas que motivan el cambio.	Dimensión carisma, o influencia idealizada	Confianza	1. Sientes que cuentas con la confianza y libertad de tus superiores para discutir algún problema de trabajo				X		X		X		X				
			2. Sientes confianza de tratar temas personales con tus superiores				X		X		X		X				
			3. Crees que existe confianza entre compañeros				X		X		X		X				
			4. Confío en las decisiones que toman sus directivos				X		X		X		X				
	Credibilidad	5. Creo que las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de la unidad educativa						X		X		X		X			
		6. Desarrolla un sentido de identidad en la Institución que es asumido y percibido por los estudiantes de la unidad educativa						X		X		X		X			
		7. Mi puesto permite que desarrolle al máximo todas mis habilidades						X		X		X		X			
		8. Nuestras metas organizacionales están claramente vinculadas con la misión y visión de la unidad educativa						X		X		X		X			
	La motivación inspiracional	Visión compartida	9. Participo en la elaboración de los objetivos y políticas de la unidad educativa					X		X		X		X			
			10. Cree que las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de la unidad educativa						X		X		X		X		
		Capacidad de comunicación	11. Entiendo claramente lo que debo hacer para ayudar a alcanzar las metas y objetivos del establecimiento educativo						X		X		X		X		
			12. Recibes toda la información que necesitas para poder realizar eficientemente tu trabajo						X		X		X		X		
	Estimulación intelectual	Resolución de problemas	13. Cree que tu jefe utiliza un lenguaje que es entendible cuando se dirige a ti					X		X		X		X			
			14. Crees que la comunicación es abierta entre tus compañeros					X		X		X		X			
			15. Antes de sugerir la solución de un problema, lo describo claramente y lo documento con información comprobable						X		X		X		X		
			16. Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar las ideas en los aprendizajes						X		X		X		X		
	Estimulación en el trabajo	Resolución de problemas	17. Cuando tomo una decisión considero las condiciones obligatorias que debo satisfacer y las restricciones que enfrentaré					X		X		X		X			
			18. Cuando hago planes importantes, aplico acciones preventivas y elaboro un plan de contingencia					X		X		X		X			
			19. Los docentes reciben ascensos en la misma medida que otras instituciones						X		X		X		X		
			20. Muchas reglas y procedimientos dificultan realizar un buen trabajo						X		X		X		X		
	Consideración individualizada	Desarrollar las habilidades de cada integrante	21. Siento que mi trabajo es apreciado por los demás					X		X		X		X			
			22. Mis colegas tienen los necesarios conocimientos y habilidades para el trabajo					X		X		X		X			
		Necesidades de sus seguidores	23. Mi director se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motiven mi desempeño laboral.					X		X		X		X			
			24. Me sugiere estrategias para desarrollar mis actividades de forma eficiente					X		X		X		X			
			25. Me sugiere estrategias para desarrollar mis actividades de forma eficiente					X		X		X		X			



FIRMA DEL EVALUADOR  
MSc. Lilia Vásquez León  
C.I. 0916551542  
Número de registro en la senescyt 6043175921

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (2do experto)

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario para evaluar liderazgo transformacional"

**OBJETIVO:** Valorar el instrumento para medir liderazgo transformacional de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022

**DIRIGIDO A:** Docentes de una unidad educativa

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Lilian Vásconez León

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Máster en Administración de la educación

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
		X		



FIRMA DEL EVALUADOR  
MSc. Lilia Vásconez León  
C.I. 0916551542  
Número de registro en la senescyt 0043175921



# Lilia del Carmen Vásconez León

*"Curiosa, motivada y determinada"*

0986365154 - 2410239

Guayas - Guayaquil

lil-strom@hotmail.com

Fecha de nacimiento: 31/01/1975

# C.I: 0916551542

Mi experiencia profesional abarca prácticamente las asignaturas de Educación Cultural y Artísticas para Básica Superior y Bachillerato, Lengua y Literatura para para nivel 4 por lo que me motiva a desarrollo profesional y poner en práctica todo el conocimiento adquirido durante mi formación universitaria, formando parte de un equipo de trabajo que me permita desarrollarme personal y profesionalmente.

Como observaran en mi CV soy una persona seria, activa, dinámica, responsable y en continuo proceso de formación en el campo de la Educación con muchas ganas de trabajar y de aprender, gran habilidad de escucha y comunicación. Me considero con capacidad de liderazgo, organización y dispuesta a trabajar en equipo, genero empatía y busco puntos de conexión y unión, soy apasionada a la enseñanza.

## COMPETENCIAS

- Manejo del estrés
- Trabajo en equipo
- Empatía

Francés

Inglés

Español

Software: Excel, Word,  
PowerPoint, Outlook, Photoshop,  
Illustrator,

## FORMACIÓN ACADÉMICA

### Instrucción Primaria:

Escuela Particular "Santa María de Jesús" 1<sup>er</sup> a 6<sup>er</sup> Grado.

CICLO BÁSICO: Colegio Nacional "Dolores Sucre" de 1<sup>er</sup> a 3<sup>er</sup> año.

CICLO DIVERSIFICADO: Colegio Particular "Ecuador Amazónico" de 4<sup>er</sup> y 5<sup>er</sup> Colegio Particular Nocturno "Speed Writing" 6<sup>er</sup> año.

Especialización: Informática - Administración.

Teóloga Pedagógica en Ventas y Diseño Gráfico Computarizado Universidad de Guayaquil

Licenciada: Mercadotecnia y Publicidad Universidad de Guayaquil

### Superior:

Maestra en Administración de la Educación Universidad César Vallejo Piura - Perú

## EXPERIENCIA DOCENTE

2012

Guayaquil - Guaya

**SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE SEÑORAS LIBANESE SIRIA**

Docente de Lengua y Literatura

Educación Básica Superior

Tutora de 8vo

Coordinadora de eventos

2012

Guayaquil - Guaya

**COLEGIO PARTICULAR PROVINCIA DE GALAPAGOS**

Docente de Lengua y Literatura y Estudios Sociales

Educación Básica Superior

Tutora de 8vo


Rector Balas Arana Jesús Jacinto

**ANEXO 8:**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

**Tema Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V. Liderazgo transformacional Zagoršek et al. (2009) Un líder transformacional es aquel que motiva a sus seguidores a lograr resultados superiores a los esperados, inspira la confianza, lealtad y admiración de sus seguidores para que subordinen los intereses individuales a los intereses del grupo a través del enfoque cualidades intangibles como visión, valores compartidos e ideas que motivan el cambio.	Dimensión carisma, o influencia idealizada	Confianza	1. Sientes que cuentas con la confianza y libertad de tus superiores para discutir algún problema de trabajo				X		X			X				
			2. Sientes confianza de tratar temas personales con tus superiores				X		X		X		X			
			3. Crees que existe confianza entre compañeros				X		X		X		X			
			4. Confío en las decisiones que toman sus directivos				X		X		X		X			
	Credibilidad	5. Creo que las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de la unidad educativa						X		X		X				
		6. Desarrolla un sentido de identidad en la Institución que es asumido y percibido por los estudiantes de la unidad educativa						X		X		X				
		7. Mi puesto permite que desarrolle al máximo todas mis habilidades						X		X		X				
	La motivación inspiracional	Visión compartida	8. Nuestras metas organizacionales están claramente vinculadas con la misión y visión de la unidad educativa					X		X		X				
			9. Participo en la elaboración de los objetivos y políticas de la unidad educativa							X		X				
			10. Cree que las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de la unidad educativa						X		X		X			
		Capacidad de comunicación	11. Entiendo claramente lo que debo hacer para ayudar a alcanzar las metas y objetivos del establecimiento educativo						X		X		X			
			12. Recibes toda la información que necesitas para poder realizar eficientemente tu trabajo						X		X		X			
			13. Cree que tu jefe utiliza un lenguaje que es entendible cuando se dirige a ti						X		X		X			
	Estimulación intelectual	Resolución de problemas	14. Crees que la comunicación es abierta entre tus compañeros					X		X		X				
			15. Antes de sugerir la solución de un problema, lo describo claramente y lo documento con información comprobable					X		X		X		X		
			16. Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar las ideas en los aprendizajes						X		X		X			
		Estimulación en el trabajo	17. Cuando tomo una decisión considero las condiciones obligatorias que debo satisfacer y las restricciones que enfrentaré						X		X		X			
			18. Cuando hago planes importantes, aplico acciones preventivas y elaboro un plan de contingencia						X		X		X			
			19. Los docentes reciben ascensos en la misma medida que otras instituciones						X		X		X			
	Consideración individualizada	Desarrollar las habilidades de cada integrante	20. Muchas reglas y procedimientos dificultan realizar un buen trabajo					X		X		X				
			21. Siento que mi trabajo es apreciado por los demás					X		X		X				
		Necesidades de sus seguidores	22. Mis colegas tienen los necesarios conocimientos y habilidades para el trabajo						X		X		X			
			23. Mi director se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motiven mi desempeño laboral.						X		X		X			
			24. Me sugiere estrategias para desarrollar mis actividades de forma eficiente						X		X		X			
	25. Me sugiere estrategias para desarrollar mis actividades de forma eficiente						X		X		X					

  
 Msc. Gloria Sabando Zambrano  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (3er experto)

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario para evaluar liderazgo transformacional”

**OBJETIVO:** Valorar el instrumento para medir liderazgo transformacional de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022

**DIRIGIDO A:** Docentes de una unidad educativa

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Msc. Gloria Sabando Zambrano

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Msc. en Administración de la Educación

### VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio X	Bajo	Muy Bajo
----------	------	------------	------	----------

  
Msc. Gloria Sabando Zambrano  
FIRMA DEL EVALUADOR



# GLORIA MAGDALENA SABANDO ZAMBRANO

## 1. DATOS PERSONALES

FECHA DE NACIMIENTO : 13 DE ABRIL DE 1974  
LUGAR DE NACIMIENTO : EL EMPALME - GUAYAS  
ESTADO CIVIL: SOLTERA  
EDAD : 47 AÑOS  
NUMERO DE CEDULA: 1203791155  
NACIONALIDAD: ECUATORIANA  
DIRECCION : VIA GUAYAQUIL CDLA. BACA CARBO  
TELEFONO : CELULAR: 0980970937  
CORREO: [gloriasabando@hotmail.com](mailto:gloriasabando@hotmail.com)  
[gloriasabando@gmail.com](mailto:gloriasabando@gmail.com)



<mailto:gloriasabando@hotmail.com>

PROFESIONAL

### Grados o Títulos Obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grados/Títulos	Fecha de obtención
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIDAD EDUCATIVA 23 DE JUNIO	BACHILLER	1993
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO	PROFESORA DE SEGUNDA ENSEÑANZA	2007
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	2008
DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	DIPLOMADO	2010
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	MAGISTER	2021

## 3. EXPERIENCIA PROFESIONAL

Institución	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
COLEGIO FISCAL TÉCNICO AGROPECUARIO PUEBLO NUEVO - . DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2006	MARZO 2009
COLEGIO COMPENSATORIO JOSÉ MARÍA VELASCO IBARRA - DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2009	ENERO 2010
EXTENSIÓN N° 70 EL EMPALME UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MARÍA VÉLAZ, S.J. IRFEYAL - DOCENTE SECRETARIA	FISCOMISIONAL	ABRIL 2006	FEBRERO 2012
UNIDAD EDUCATIVA EL EMPALME - DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2010	DICIEMBRE 2015
UNIDAD EDUCATIVA TÉCNICO AGROPECUARIO PUEBLO NUEVO - RECTORA	FISCAL	DICIEMBRE 2015	ACTUAL
EXTENSIÓN N° 70 EL EMPALME UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MARÍA VÉLAZ, S.J. IRFEYAL - COORDINADORA ADMINISTRATIVA	FISCOMISIONAL	MARZO 2012	ACTUAL
PASODEHU EN CONVENIO CON LA UNIVERSIDAD CHARLES DARWIN, FLORIDA - TÉCNICA DE ENLACE	PRIVADA	DICIEMBRE 2020	ACTUAL

## ANEXO 9: INSTRUMENTO CUESTIONARIO QUE EVALÚA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Estimado (a) Docente:

Te saludo afectuosamente, esperando que te encuentres bien de salud y a la vez solicito tu apoyo en el llenado de este cuestionario que le presento, el cual tiene como objetivo determinar una escala valorativa del Comportamiento Organizacional de los docentes. La información que brindarás es de mucho interés para la elaboración de una tesis de Maestría que se desarrolla en Universidad Cesar Vallejo de Piura.

Te pido que leas atentamente cada ítem y respondas marcando con un aspa de acuerdo a tu criterio:

Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
-----------	-------------	-------------

<b>DIMENSIÓN: EL INDIVIDUAL</b>				
<b>INDICADORES: PERCEPCIÓN PERSONAL DEL TRABAJO</b>		<b>Opciones de respuesta</b>		
<b>1</b>	Creo que mis objetivos personales están alineados con la unidad educativa	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>2</b>	Dispongo de todos los recursos y herramientas necesarias para realizar mi trabajo	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>3</b>	Comunico eficazmente mi punto de vista y expectativas	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>INDICADORES: REGISTRO DE APRENDIZAJE</b>		<b>Opciones de respuesta</b>		
<b>4</b>	Se proporciona información al profesorado sobre la fecha de inicio y finalización del programa de capacitación	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>5</b>	Se registra todas las capacitaciones que recibe los docentes	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>DIMENSIÓN: EL COLECTIVO O GRUPAL</b>				
<b>INDICADORES: COOPERACIÓN ENTRE SI</b>		<b>Opciones de respuesta</b>		
<b>6</b>	Propongo nuevas ideas y técnicas para promover la colaboración en el equipo	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>7</b>	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>8</b>	Intento entender mejor a mis compañeros docentes como ven las cosas desde su perspectiva	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>INDICADORES: COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>		<b>Opciones de respuesta</b>		
<b>9</b>	Considero que la comunicación del establecimiento educativo se desarrolla en un entorno de confianza	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>10</b>	Siento que el establecimiento educativo maneja muy bien la comunicación entre sus áreas	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>11</b>	Considera que las estrategias y herramientas de comunicación disponibles facilitan la interacción oportuna entre estudiantes, docentes y personal administrativo	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)

<b>INDICADORES: CORRECTA DIRECCIÓN DEL GRUPO</b>		<b>OPCIONES DE RESPUESTA</b>		
<b>12</b>	Se establecen canales de comunicación estables entre las personas encargadas de la implementación del programa: formadores, gestores, diseñadores.	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>13</b>	Se proporciona información clara y concisa sobre el programa de formación: contenidos, programas, duración.	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>14</b>	Promueve la elaboración de acuerdos de convivencia en el aula con base en las opiniones de todo el grupo	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>DIMENSIÓN: VÍNCULO A LA ORGANIZACIÓN</b>				
<b>INDICADORES: POLÍTICA INSTITUCIONAL</b>		<b>Opciones de respuesta</b>		
<b>15</b>	Considera que los criterios de selección y evaluación de los docentes son adecuados	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>16</b>	Considera que las políticas y mecanismos para la determinación de remuneración salarial son claras	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>17</b>	Conoce la importancia de la participación de los docentes en los organismos de decisión institucional	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>INDICADORES: PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN</b>		<b>Opciones de respuesta</b>		
<b>18</b>	Se proporciona al profesorado unas orientaciones generales, a partir de las que puede obtener información sobre los objetivos, metodología, contenidos del programa de capacitación	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>19</b>	El diseño del programa promueve la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en el trabajo cooperativo entre profesores	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>20</b>	El contenido está actualizado y es coherente con el currículum y con estándares educativos nacionales.	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>21</b>	El programa está promovido por instituciones u organismos relevantes y reconocidos en el campo de la formación docente.	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>INDICADORES: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>		<b>Opciones de respuesta</b>		
<b>22</b>	Considera que los criterios y mecanismos aplicados por la Institución para la evaluación del plan de trabajo docente son claros y eficaces	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>23</b>	Considera que en el desempeño docente se incentiva la vinculación a la actividad investigativa	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>24</b>	Considera que la institución toma en cuenta los aportes y sugerencias de los docentes en búsqueda de la mejora continua en la renovación de sus políticas, formulación de nuevos programas y estrategias, entre otros	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
<b>25</b>	Considera que los espacios y herramientas dispuestas para el funcionamiento institucional propician un entorno adecuado para la labor educativa	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)

## ANEXO 10: FICHA TÉCNICA “COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL”

1. **Nombre** : Cuestionario para medir el comportamiento organizacional
2. **Autor** : **Cárdenas Satán Paulina Alexandra**
3. **Fecha** : 2022
4. **Objetivo** : Identificar de manera individual el comportamiento organizacional en sus dimensiones: Habilidades personales, Habilidades sociales, de un establecimiento educativo, Guayaquil, 2022
5. **Aplicación** Individual
6. **Administración** Individual
7. **Duración** 30 minutos
8. **Tipo de ítems** Enunciado
9. **N° ítems** 25

10. **Distribución** : **Dimensiones e indicadores**

**1. El individual: 5 ítems**

- Percepción personal del trabajo: 1,2,3
- Registro de aprendizaje 4,5

**2. El colectivo o grupal: 9 ítems**

- Cooperación entre sí: 6,7,8,
- Comunicación efectiva: 9,10,11
- Correcta dirección del grupo: 12,13,14

**3. Vinculo a la organización: 11 ítems**

- Política institucional: 15,16,17
- Programas de capacitación: 18,19,20,21
- Evaluación del desempeño: 22,23,24,25

**Total, de ítems: 25**

11. **Evaluación**

- Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

<b>EVALUACIÓN EN NIVELES POR DIMENSIÓN</b>				
<b>ESCALA CUALITATIVA</b>	<b>ESCALA CUANTITATIVA</b>			
<b>NIVELES</b>	<b>El individual: 5 ítems</b>		<b>El colectivo o grupal: 9 ítems</b>	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
<b>BAJO</b>	1	5	1	9
<b>MEDIO</b>	6	9	10	17
<b>ALTO</b>	10	15	18	27

<b>EVALUACIÓN EN NIVELES POR DIMENSIÓN</b>		
<b>ESCALA CUALITATIVA</b>	<b>ESCALA CUANTITATIVA</b>	
<b>NIVELES</b>	<b>Vinculo a la organización: 11 ítems</b>	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
<b>BAJO</b>	1	11
<b>MEDIO</b>	12	21
<b>ALTO</b>	22	33

<b>EVALUACIÓN DE LA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>		
<b>ESCALA CUALITATIVA</b>	<b>ESCALA CUANTITATIVA</b>	
<b>NIVELES</b>	<b>GENERAL</b>	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
<b>BAJO</b>	1	25
<b>MEDIO</b>	26	49
<b>ALTO</b>	50	75

## ANEXO 11: BASE DE DATOS “COMPORTEAMIENTO ORGANIZACIONAL”

	El individual					El colectivo o grupal										Vínculo a la organización										Suma					
	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						
1	2	1	2	1	1	7	2	1	1	1	1	1	1	1	2	11	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	17	35
2	2	1	2	2	1	8	1	1	1	1	1	1	2	1	1	10	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	18	36	
3	1	2	1	2	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	14	30	
4	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	26
5	1	1	1	1	1	5	1	3	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	16	32
6	1	1	1	2	1	6	1	2	3	3	3	1	3	3	3	22	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	44
7	1	2	2	2	1	8	1	1	3	1	1	1	3	1	1	13	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	14	35	
8	2	1	2	2	2	9	2	1	2	1	2	2	1	2	2	15	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	18	42
9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	40
10	2	2	1	2	1	8	1	1	2	1	2	1	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	19	41	
11	1	1	2	2	2	8	2	2	2	1	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	18	41	
12	2	1	2	2	1	8	2	2	1	2	2	1	2	2	2	16	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19	43
13	2	2	1	2	2	9	2	1	2	2	2	1	2	2	1	15	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	17	41
14	1	3	2	3	2	11	2	3	2	2	3	2	1	2	2	19	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	21	51
15	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	3	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	19	46
16	1	1	2	3	2	9	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	21	47
17	1	2	2	1	2	8	2	2	2	3	2	1	2	2	2	18	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	20	46
18	1	1	2	2	2	8	1	2	1	2	1	2	1	2	2	14	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	20	42
19	1	2	3	2	1	9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	23	50
20	2	2	2	2	2	10	2	1	2	1	2	2	3	2	1	16	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	21	47
21	1	3	2	2	2	10	1	2	2	2	1	2	3	2	1	16	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	21	47
22	2	2	1	2	2	9	2	2	2	3	2	1	2	3	2	19	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	24	52
23	1	3	2	2	1	9	2	2	3	1	2	2	2	1	2	17	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	22	48
24	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	2	2	2	3	18	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	21	49	
25	2	3	2	2	2	11	1	2	3	2	2	2	3	2	1	18	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	21	50
26	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	3	2	2	2	2	18	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	20	47
27	2	1	2	2	2	9	1	2	2	2	2	1	2	3	2	17	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	20	46
28	1	1	2	3	2	9	2	1	2	3	2	1	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	22	48	
29	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	48
30	2	1	1	2	1	7	2	2	3	2	1	2	2	2	2	18	1	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	22	47	
31	2	2	3	2	2	11	1	2	2	2	2	1	3	2	2	17	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	22	50	
32	2	2	3	2	2	11	1	2	2	2	1	2	3	2	1	16	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	22	49	
33	2	2	3	2	1	10	2	2	2	1	2	3	2	1	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	49
34	2	1	2	2	2	9	2	3	2	1	2	3	2	1	2	18	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	24	51
35	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	3	2	2	2	2	20	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	22	51
36	1	2	2	2	3	10	2	2	2	1	2	2	2	2	1	16	2	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	23	49	
37	2	2	2	1	2	9	2	2	3	2	2	1	2	3	2	19	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	21	49
38	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	3	2	2	19	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	21	49
39	2	2	2	2	1	9	2	3	2	2	2	1	2	2	2	18	1	2	3	2	3	1	3	1	2	3	1	2	2	22	49
40	2	3	2	2	3	12	2	2	3	3	3	2	1	2	3	21	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	24	57	
41	2	3	2	3	2	12	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	23	52	
42	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	1	1	2	3	2	18	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	25	53	
43	2	3	1	2	2	10	1	2	2	2	2	1	2	3	17	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	21	48
44	2	3	2	2	2	11	1	2	2	2	2	1	2	2	2	16	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	23	50	
45	1	3	2	2	2	10	3	2	2	3	2	1	1	1	2	17	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	21	48
46	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	21	49
47	2	1	2	2	2	9	2	3	3	3	2	1	2	2	3	21	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	21	51
48	2	3	2	2	1	10	2	2	2	2	2	2	1	2	2	17	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	24	51
49	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	2	3	2	1	17	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	22	48	
50	2	2	1	2	3	10	2	1	2	2	2	2	2	2	1	16	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	24	50
51	2	1	2	3	2	10	1	2	3	2	2	2	2	2	1	17	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	22	49	
52	2	2	1	2	2	9	1	2	2	1	2	2	2	2	3	17	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	21	47	
53	2	2	2	2	3	11	2	1	2	3	2	1	2	3	1	17	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	24	52	
54	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	2	1	2	2	16	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	26	52	
55	2	3	2	3	3	13	3	2	1	3	2	2	2	2	2	19	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	25	57	
56	2	3	2	1	3	11	3	3	3	1	3	1	3	1	2	20	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	1	1	20	51	
57	2	2	1	2	1	8	2	1	2	1	1	2	2	3	3	17	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	22	47	
58	2	3	2	2	2	11	2	1	2	2	2	3	2	1	17	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	22	50	
59	3	2	1	2	2	10	2	2	2	1	3	2	1	3	1	17	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	24	51	
60	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	24	50
61	3	2	3	2	2	12	2	2	2	3	2	2	1																		

## Comportamiento Organizacional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.903	25

**ANEXO 12:**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

**Tema Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V. Comportamiento Organizacional El comportamiento organizacional no es una disciplina ni una ciencia generalmente aceptada con una base teórica bien establecida, pero se describe cada vez más como un campo de investigación emergente e influyente en la gestión.	El individual	Percepción personal del trabajo	1. Creo que mis objetivos personales están alineados con la unidad educativa				X		X		X		X		
			2. Dispongo de todos los recursos y herramientas necesarias para realizar mi trabajo				X		X		X		X		
			3. Comunico eficazmente mi punto de vista y expectativas				X		X		X		X		
		Registro de aprendizaje	4. Se proporciona información al profesorado sobre la fecha de inicio y finalización del programa de capacitación				X		X		X		X		
			5. Se registra todas las capacitaciones que recibe los docentes				X		X		X		X		
	El colectivo o grupal	Cooperación entre si	6. Propongo nuevas ideas y técnicas para promover la colaboración en el equipo				X		X		X		X		
			7. Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan				X		X		X		X		
			8. Intento entender mejor a mis compañeros docentes como ven las cosas desde su perspectiva				X		X		X		X		
			9. Considero que la comunicación del establecimiento educativo se desarrolla en un entorno de confianza				X		X		X		X		
		Comunicación efectiva	10. Siento que el establecimiento educativo maneja muy bien la comunicación entre sus áreas				X		X		X		X		
			11. Considera que las estrategias y herramientas de comunicación disponibles facilitan la interacción oportuna entre estudiantes, docentes y personal administrativo				X		X		X		X		
			12. Se establecen canales de comunicación estables entre las personas encargadas de la implementación del programa: formadores, gestores, diseñadores.				X		X		X		X		
		Correcta dirección del grupo	13. Se proporciona información clara y concisa sobre el programa de formación: contenidos, programas, duración.				X		X		X		X		
			14. Promueve la elaboración de acuerdos de convivencia en el aula con base en las opiniones de todo el grupo				X		X		X		X		
			15. Considera que los criterios de selección y evaluación de los docentes son adecuados				X		X		X		X		
	Vinculo a la organización	Política institucional	16. Considera que las políticas y mecanismos para la determinación de remuneración salarial son claras				X		X		X		X		
			17. Conoce la importancia de la participación de los docentes en los organismos de decisión institucional				X		X		X		X		
			18. Se proporciona al profesorado unas orientaciones generales, a partir de las que puede obtener información sobre los objetivos, metodología, contenidos del programa de capacitación				X		X		X		X		
		Programas de capacitación	19. El diseño del programa promueve la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en el trabajo cooperativo entre profesores				X		X		X		X		
			20. El contenido está actualizado y es coherente con el currículum y con estándares educativos nacionales.				X		X		X		X		
			21. El programa está promovido por instituciones u organismos relevantes y reconocidos en el campo de la formación docente.				X		X		X		X		
			22. Considera que los criterios y mecanismos aplicados por la Institución para la evaluación del plan de trabajo docente son claros y eficaces				X		X		X		X		
		Evaluación del desempeño	23. Considera que en el desempeño docente se incentiva la vinculación a la actividad investigativa				X		X		X		X		
			24. Considera que la institución toma en cuenta los aportes y sugerencias de los docentes en búsqueda de la mejora continua en la renovación de sus políticas, formulación de nuevos programas y estrategias, entre otros				X		X		X		X		
			25. Considera que los espacios y herramientas dispuestas para el funcionamiento institucional propician un entorno adecuado para la labor educativa				X		X		X		X		

*Fernanda Ochoa Hainza*  
FIRMA DEL EVALUADOR



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (1er experto)

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario para evaluar comportamiento organizacional”

**OBJETIVO:** Valorar el instrumento para medir comportamiento organizacional de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022

**DIRIGIDO A:** Docentes de la unidad educativa

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Ordoñez Mariscal María Fernanda

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Máster en Psicología Educativa

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio X	Bajo	Muy Bajo
----------	------	------------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MARIA FERNANDA ORDOÑEZ MARISCAL



Edad: 34 años  
Estado civil: Casada  
Cédula identidad: 0926070095  
Dirección: Km 14/2 vía a Daule  
Ciudad Victoria II etapa Mz 4537 Villa 3 -A 1  
Tel: 0961269722  
E-mail :mafer\_emely@hotmail.com

### ESTUDIOS

<b>Primaria</b>	Escuela fiscal Mixta Abg. "Cristóbal Ortiz Castro"
<b>Secundaria</b>	Colegio Técnico Fiscal de señorita "Amarilis Fuente Alcívar"
<b>Superior</b>	Universidad Estatal de Guayaquil Facultad de Filosofía
<b>Título:</b>	Licenciada Educación Primaria  Universidad Cesar Vallejo
<b>Título:</b>	Máster en psicología Educativa

*Programas manejados: Word, Excel, Power point*

### EXPERIENCIA LABORAL

<b>Escuela Particular:</b>	"Una Vida Con Propósito"
<b>Cargo:</b>	Docente
<b>Tiempo:</b>	2 años

**ANEXO 13:**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

**Tema Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V. Comportamiento Organizacional El comportamiento organizacional no es una disciplina ni una ciencia generalmente aceptada con una base teórica bien establecida, pero se describe cada vez más como un campo de investigación emergente e influyente en la gestión	El individual	Percepción personal del trabajo	1. Creo que mis objetivos personales están alineados con la unidad educativa				X		X		X		X		
			2. Dispongo de todos los recursos y herramientas necesarias para realizar mi trabajo				X		X		X		X		
			3. Comunico eficazmente mi punto de vista y expectativas				X		X		X		X		
	El colectivo o grupal	Registro de aprendizaje	4. Se proporciona información al profesorado sobre la fecha de inicio y finalización del programa de capacitación				X		X		X		X		
			5. Se registra todas las capacitaciones que recibe los docentes				X		X		X		X		
		Cooperación entre si	6. Propongo nuevas ideas y técnicas para promover la colaboración en el equipo				X		X		X		X		
			7. Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan				X		X		X		X		
			8. Intento entender mejor a mis compañeros docentes como ven las cosas desde su perspectiva				X		X		X		X		
		Comunicación efectiva	9. Considero que la comunicación del establecimiento educativo se desarrolla en un entorno de confianza				X		X		X		X		
			10. Siento que el establecimiento educativo maneja muy bien la comunicación entre sus áreas				X		X		X		X		
			11. Considera que las estrategias y herramientas de comunicación disponibles facilitan la interacción oportuna entre estudiantes, docentes y personal administrativo				X		X		X		X		
		Correcta dirección del grupo		12. Se establecen canales de comunicación estables entre las personas encargadas de la implementación del programa: formadores, gestores, diseñadores.				X		X		X		X	
				13. Se proporciona información clara y concisa sobre el programa de formación: contenidos, programas, duración.				X		X		X		X	
				14. Promueve la elaboración de acuerdos de convivencia en el aula con base en las opiniones de todo el grupo				X		X		X		X	
				15. Considera que los criterios de selección y evaluación de los docentes son adecuados				X		X		X		X	
	Vínculo a la organización	Política institucional	16. Considera que las políticas y mecanismos para la determinación de remuneración salarial son claras				X		X		X		X		
			17. Conoce la importancia de la participación de los docentes en los organismos de decisión institucional				X		X		X		X		
			18. Se proporciona al profesorado unas orientaciones generales, a partir de las que puede obtener información sobre los objetivos, metodología, contenidos del programa de capacitación				X		X		X		X		
		Programas de capacitación	19. El diseño del programa promueve la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en el trabajo cooperativo entre profesores				X		X		X		X		
			20. El contenido está actualizado y es coherente con el currículum y con estándares educativos nacionales.				X		X		X		X		
			21. El programa está promovido por instituciones u organismos relevantes y reconocidos en el campo de la formación docente.				X		X		X		X		
			22. Considera que los criterios y mecanismos aplicados por la Institución para la evaluación del plan de trabajo docente son claros y eficaces				X		X		X		X		
		Evaluación del desempeño	23. Considera que en el desempeño docente se incentiva la vinculación a la actividad investigativa				X		X		X		X		
			24. Considera que la institución toma en cuenta los aportes y sugerencias de los docentes en búsqueda de la mejora continua en la renovación de sus políticas, formulación de nuevos programas y estrategias, entre otros				X		X		X		X		
			25. Considera que los espacios y herramientas dispuestas para el funcionamiento institucional propician un entorno adecuado para la labor educativa				X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR  
 BSC. KILIA VÁSQUEZ LEÓN  
 C.I. 0936551542  
 Número de registro en la senescyt 0040175921

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (2do experto)

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario para evaluar comportamiento organizacional”

**OBJETIVO:** Valorar el instrumento para medir comportamiento organizacional de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022

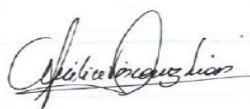
**DIRIGIDO A:** Docentes de una unidad educativa

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Lilian Vásconez León

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Máster en Administración de la educación

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio X	Bajo	Muy Bajo
----------	------	------------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR  
MSc. Lilian Vásconez León  
C.I. 0915551542  
Número de registro en la senescyt 0043175921



# Lilia del Carmen Vásconez León

"Curiosa, motivada y determinada"

0986365154 - 2410239

Guayas - Guayaquil

lilias-tron@hotmail.com

Fecha de nacimiento: 31/01/1975

# C.I.: 0916551542

Mi experiencia profesional abarca prácticamente las asignaturas de Educación Cultural y Artísticas para Básica Superior y Bachillerato, Lengua y Literatura para para nivel 4 por lo que me motiva a desarrollo profesional y poner en práctica todo el conocimiento adquirido durante mi formación universitaria, formando parte de un equipo de trabajo que me permita desarrollarme personal y profesionalmente.

Como observaran en mi CV soy una persona seria, activa, dinámica, responsable y en continuo proceso de formación en el campo de la Educación con muchas ganas de trabajar y de aprender, gran habilidad de escucha y comunicación. Me considero con capacidad de liderazgo, organización y dispuesta a trabajar en equipo, genero empatía y busco puntos de conexión y unión, soy apasionada a la enseñanza.

## COMPETENCIAS

- |                     |         |                                 |
|---------------------|---------|---------------------------------|
| • Manejo del estrés | Francés | Software: Excel, Word,          |
| • Trabajo en equipo | Inglés  | PowerPoint, Outlook, Photoshop, |
| • Empatía           | Español | Illustrator,                    |

## FORMACIÓN ACADÉMICA

- Instrucción Primaria:** Escuela Particular "Santa María de Jesús" 1<sup>er</sup> a 6<sup>er</sup> Grado.  
CICLO BÁSICO: Colegio Nacional "Dolores Sucre" de 1<sup>er</sup> a 3<sup>er</sup> año.  
CICLO DIVERSIFICADO: Colegio Particular "Ecuador Amazónico" de 4<sup>er</sup> y 5<sup>er</sup> Colegio Particular Nocturno "Speed Writing" 6<sup>er</sup> año.  
Especialización: Informática - Administración.
- Secundaria:** Tecnóloga Pedagógica en Ventas y Diseño Gráfico Computarizado Universidad de Guayaquil  
Licenciada: Mercafofonía y Publicidad Universidad de Guayaquil
- Superior:** Maestra en Administración de la Educación Universidad César Vallejo Piura - Perú

## EXPERIENCIA DOCENTE

- 2012  
Guayaquil - Guayas  
**SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE SEÑORAS LIBANESA SIRIA**  
Docente de Lengua y Literatura  
Educación Básica Superior  
Tutora de 8vo  
Coordinadora de eventos
- 2012  
Guayaquil - Guayas  
**COLEGIO PARTICULAR PROVINCIA DE GALAPAGOS**  
Docente de Lengua y Literatura y Estudios Sociales  
Educación Básica Superior  
Tutora de 8vo  
Rector Balas Arana Jesús Jacinto

**ANEXO 14:**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

**Tema Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V. Comportamiento Organizacional El comportamiento organizacional no es una disciplina ni una ciencia generalmente aceptada con una base teórica bien establecida, pero se describe cada vez más como un campo de investigación emergente e influyente en la gestión	El individual	Percepción personal del trabajo	1. Creo que mis objetivos personales están alineados con la unidad educativa				X		X		X		X			
			2. Dispongo de todos los recursos y herramientas necesarias para realizar mi trabajo				X		X		X		X			
			3. Comunico eficazmente mi punto de vista y expectativas				X		X		X		X			
		Registro de aprendizaje	4. Se proporciona información al profesorado sobre la fecha de inicio y finalización del programa de capacitación				X		X		X		X			
			5. Se registra todas las capacitaciones que recibe los docentes				X		X		X		X			
	El colectivo o grupal	Cooperación entre si	6. Propongo nuevas ideas y técnicas para promover la colaboración en el equipo				X		X		X		X			
			7. Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan				X		X		X		X			
			8. Intento entender mejor a mis compañeros docentes como ven las cosas desde su perspectiva				X		X		X		X			
		Comunicación efectiva	9. Considero que la comunicación del establecimiento educativo se desarrolla en un entorno de confianza				X		X		X		X			
			10. Siento que el establecimiento educativo maneja muy bien la comunicación entre sus áreas				X		X		X		X			
			11. Considera que las estrategias y herramientas de comunicación disponibles facilitan la interacción oportuna entre estudiantes, docentes y personal administrativo				X		X		X		X			
		Correcta dirección del grupo	12. Se establecen canales de comunicación estables entre las personas encargadas de la implementación del programa: formadores, gestores, diseñadores.				X		X		X		X			
			13. Se proporciona información clara y concisa sobre el programa de formación: contenidos, programas, duración.				X		X		X		X			
			14. Promueve la elaboración de acuerdos de convivencia en el aula con base en las opiniones de todo el grupo				X		X		X		X			
			15. Considera que los criterios de selección y evaluación de los docentes son adecuados				X		X		X		X			
	Vínculo a la organización	Política institucional	16. Considera que las políticas y mecanismos para la determinación de remuneración salarial son claras					X		X		X		X		
			17. Conoce la importancia de la participación de los docentes en los organismos de decisión institucional				X		X		X		X			
			18. Se proporciona al profesorado unas orientaciones generales, a partir de las que puede obtener información sobre los objetivos, metodología, contenidos del programa de capacitación				X		X		X		X			
		Programas de capacitación	19. El diseño del programa promueve la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en el trabajo cooperativo entre profesores				X		X		X		X			
			20. El contenido está actualizado y es coherente con el currículum y con estándares educativos nacionales.				X		X		X		X			
			21. El programa está promovido por instituciones u organismos relevantes y reconocidos en el campo de la formación docente.				X		X		X		X			
			22. Considera que los criterios y mecanismos aplicados por la Institución para la evaluación del plan de trabajo docente son claros y eficaces				X		X		X		X			
		Evaluación del desempeño	23. Considera que en el desempeño docente se incentiva la vinculación a la actividad investigativa				X		X		X		X			
			24. Considera que la institución toma en cuenta los aportes y sugerencias de los docentes en búsqueda de la mejora continua en la renovación de sus políticas, formulación de nuevos programas y estrategias, entre otros				X		X		X		X			
			25. Considera que los espacios y herramientas dispuestas para el funcionamiento institucional propician un entorno adecuado para la labor educativa				X		X		X		X			

  
 Msc. Gloria Sabando Zambrano  
 FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (3er experto)

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario para evaluar comportamiento organizacional”

**OBJETIVO:** Valorar el instrumento para medir comportamiento organizacional de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022

**DIRIGIDO A:** Docentes de una unidad educativa

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Msc. Gloria Sabando Zambrano

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Msc. en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio X	Bajo	Muy Bajo
----------	------	------------	------	----------

  
Msc. Gloria Sabando Zambrano  
FIRMA DEL EVALUADOR

# GLORIA MAGDALENA SABANDO ZAMBRANO

## 1. DATOS PERSONALES

**FECHA DE NACIMIENTO :** 13 DE ABRIL DE 1974  
**LUGAR DE NACIMIENTO :** EL EMPALME - GUAYAS  
**ESTADO CIVIL:** SOLTERA  
**EDAD :** 47 AÑOS  
**NUMERO DE CEDULA:** 1203791155  
**NACIONALIDAD:** ECUATORIANA  
**DIRECCION :** VIA GUAYAQUIL CDLA. BACA CARBO  
**TELEFONO :** CELULAR: 0980970937  
**CORREO:** [gloriasabando@hotmail.com](mailto:gloriasabando@hotmail.com)  
[gloriasabando@gmail.com](mailto:gloriasabando@gmail.com)



<mailto:gloriasabando@hotmail.com>

PROFESIONAL

### Grados o Títulos Obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grados/Títulos	Fecha de obtención
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIDAD EDUCATIVA 23 DE JUNIO	BACHILLER	1993
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO	PROFESORA DE SEGUNDA ENSEÑANZA	2007
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	2008
DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	DIPLOMADO	2010
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	MAGISTER	2021

## 3. EXPERIENCIA PROFESIONAL

Institución	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
COLEGIO FISCAL TÉCNICO AGROPECUARIO PUEBLO NUEVO - . DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2006	MARZO 2009
COLEGIO COMPENSATORIO JOSÉ MARÍA VELASCO IBARRA - DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2009	ENERO 2010
EXTENSIÓN N° 70 EL EMPALME UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MARÍA VÉLAZ, S.J. IRFEYAL - DOCENTE SECRETARIA	FISCOMISIONAL	ABRIL 2006	FEBRERO 2012
UNIDAD EDUCATIVA EL EMPALME - DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2010	DICIEMBRE 2015
UNIDAD EDUCATIVA TÉCNICO AGROPECUARIO PUEBLO NUEVO - RECTORA	FISCAL	DICIEMBRE 2015	ACTUAL
EXTENSIÓN N° 70 EL EMPALME UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MARÍA VÉLAZ, S.J. IRFEYAL - COORDINADORA ADMINISTRATIVA	FISCOMISIONAL	MARZO 2012	ACTUAL
PASODEHU EN CONVENIO CON LA UNIVERSIDAD CHARLES DARWIN, FLORIDA - TÉCNICA DE ENLACE	PRIVADA	DICIEMBRE 2020	ACTUAL



## Tema Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022

V1 : Liderazgo transformacional					
Variable:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango
<p>Liderazgo transformacional Zagoršek et al. (2009) Un líder transformacional es aquel que motiva a sus seguidores a lograr resultados superiores a los esperados, inspira la confianza, lealtad y admiración de sus seguidores para que subordinen los intereses individuales a los intereses del grupo a través del enfoque cualidades intangibles como visión, valores compartidos e ideas que motivan el cambio.</p>	<u>Dimensión carisma, o influencia idealizada</u>	Confianza	1. Sientes que cuentas con la confianza y libertad de tus superiores para discutir algún problema de trabajo	Escala ordinal  Nunca=1 A veces=2 Siempre=3	Bajo 1 -25  Regular 26 - 49  Alto 50 - 75
	<p>Es la capacidad que tienen algunas personas para generar confianza, credibilidad y hacer que otras personas se sientan identificadas con sus valores, creencias, ideales y metas</p>	Credibilidad	2. Sientes confianza de tratar temas personales con tus superiores		
			3. Crees que existe confianza entre compañeros		
			4. Confío en las decisiones que toman sus directivos		
			5. Creo que las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de la unidad educativa		
			6. Desarrolla un sentido de identidad en la Institución que es asumido y percibido por los estudiantes de la unidad educativa		
			7. Mi puesto permite que desarrolle al máximo todas mis habilidades		
			8. Nuestras metas organizacionales están claramente vinculadas con la misión y visión de la unidad educativa		
	<u>La motivación inspiracional</u>	Visión compartida	9. Participo en la elaboración de los objetivos y políticas de la unidad educativa		
	<p>Está relacionado con la capacidad de comunicar una visión e inspirar a un equipo y generar suficiente confianza para lograrlo. Cuando un líder logra articular una visión compartida por varios miembros de un equipo u organización, proporciona una dirección que permite a todos enfocar su energía y propósito en el aprendizaje proactivo.</p>	Capacidad de comunicación	10. Cree que las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de la unidad educativa		
			11. Entiendo claramente lo que debo hacer para ayudar a alcanzar las metas y objetivos del establecimiento educativo		
			12. Recibes toda la información que necesitas para poder realizar eficientemente tu trabajo		
			13. Cree que tu jefe utiliza un lenguaje que es entendible cuando se dirige a ti		
	<p style="text-align: center;"><u>Estimulación intelectual</u></p> <p>Se refiere a la capacidad de estimular el razonamiento, la imaginación y la resolución de problemas para generar soluciones de manera creativa e innovadora. La estimulación intelectual hace que el subordinado cuestione sus propias percepciones y creencias para ver los problemas desde otro punto de vista y así encontrar nuevas soluciones. Es la capacidad de avanzar en nuevas formas de entender formas obsoletas de trabajar y resolver viejos problemas más allá de lo que siempre se ha hecho.</p>	Resolución de problemas	14. Crees que la comunicación es abierta entre tus compañeros		
			15. Antes de sugerir la solución de un problema, lo describo claramente y lo documento con información comprobable		
			16. Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar las ideas en los aprendizajes		
			17. Cuando tomo una decisión considero las condiciones obligatorias que debo satisfacer y las restricciones que enfrentaré		
			18. Cuando hago planes importantes, aplico acciones preventivas y elaboro un plan de contingencia		
	<p style="text-align: center;"><u>Consideración individualizada</u></p> <p>Se refiere a aquellas cualidades de un líder transformacional que le permiten considerar las necesidades de sus seguidores individualmente, asumiendo que cada miembro es un ser único; Todo esto hace que cuando un equipo trabaja para desarrollar las habilidades de cada integrante, se logran mejores resultados y cada integrante está más dispuesto a contribuir porque se siente útil y valorado.</p>	Estimulación en el trabajo	19. Los docentes reciben ascensos en la misma medida que otras instituciones		
			20. Muchas reglas y procedimientos dificultan realizar un buen trabajo		
			21. Siento que mi trabajo es apreciado por los demás		
	Desarrollar las habilidades de cada integrante	Necesidades de sus seguidores	22. Mis colegas tienen los necesarios conocimientos y habilidades para el trabajo		
			23. Mi director se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motiven mi desempeño laboral.		
			24. Me sugiere estrategias para desarrollar mis actividades de forma eficiente		
			25. Me sugiere estrategias para desarrollar mis actividades de forma eficiente		

V2 : Comportamiento Organizacional						
Variable:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango	
Robbins (2009) El comportamiento organizacional no es una disciplina ni una ciencia generalmente aceptada con una base teórica bien establecida, pero se describe cada vez más como un campo de investigación emergente e influyente en la gestión	<u>El individual</u>  Características a partir de la idoneidad, que están directamente relacionadas con la contribución realizada al trabajo realizado en la organización; las características biográficas requieren un conocimiento profundo de la naturaleza de una persona, que es necesario para registrar claramente su vida; y el aprendizaje, la aceptación del cambio de conducta, por lo que la implementación de estrategias de refuerzo contribuye al crecimiento de la persona, lo que repercute en la forma en que aprende y modifica la conducta. Las personas se comportan de cierta manera no en función de cómo es su entorno externo, sino en función de cómo lo ven o lo creen, es decir la percepción que tiene una persona de su trabajo, valoraciones, circunstancias, etc. afecta la productividad y los niveles de satisfacción, lo que puede conducir al ausentismo.	Percepción personal del trabajo	1. Creo que mis objetivos personales están alineados con la unidad educativa 2. Dispongo de todos los recursos y herramientas necesarias para realizar mi trabajo 3. Comunico eficazmente mi punto de vista y expectativas	Escala ordinal  Nunca=1 A veces=2 Siempre=3	Bajo 1 -25  Regular 26 - 49  Alto 50 - 75	
		Registro de aprendizaje	4. Se proporciona información al profesorado sobre la fecha de inicio y finalización del programa de capacitación  5. Se registra todas las capacitaciones que recibe los docentes			
		Cooperación entre si	6. Propongo nuevas ideas y técnicas para promover la colaboración en el equipo 7. Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan 8. Intento entender mejor a mis compañeros docentes como ven las cosas desde su perspectiva			
			Comunicación efectiva			9. Considero que la comunicación del establecimiento educativo se desarrolla en un entorno de confianza 10. Siento que el establecimiento educativo maneja muy bien la comunicación entre sus áreas 11. Considera que las estrategias y herramientas de comunicación disponibles facilitan la interacción oportuna entre estudiantes, docentes y personal administrativo
	Correcta dirección del grupo					12. Se establecen canales de comunicación estables entre las personas encargadas de la implementación del programa: formadores, gestores, diseñadores. 13. Se proporciona información clara y concisa sobre el programa de formación: contenidos, programas, duración.  14. Promueve la elaboración de acuerdos de convivencia en el aula con base en las opiniones de todo el grupo
		<u>Vínculo a la organización</u>  Conformar y consolida todas las actividades de la organización, pues aquí se propone la estructura formal de toda la organización, definiendo entre otras cosas las líneas de mando, niveles jerárquicos, controles que definen su filosofía y por ende las estrategias que, conjugando su cultura. Es el resultado de la percepción subjetiva de cada uno de sus miembros. El comportamiento organizacional puede arraigarse favorable o desfavorablemente, afectando directamente el nivel de productividad organizacional, donde los planes individuales y grupales deben conectarse para consolidarse efectivamente. Gran parte del fortalecimiento de la cultura pertenece a la propia política y práctica de personal de la organización, pues los procesos de selección, los programas de capacitación y desarrollo, la evaluación del desempeño son sus generadores y motores que promueven una cultura burbujeante a los cambios, dinámicas diarias, cansadas.	Política institucional			15. Considera que los criterios de selección y evaluación de los docentes son adecuados 16. Considera que las políticas y mecanismos para la determinación de remuneración salarial son claras 17. Conoce la importancia de la participación de los docentes en los organismos de decisión institucional
	Programas de capacitación		18. Se proporciona al profesorado unas orientaciones generales, a partir de las que puede obtener información sobre los objetivos, metodología, contenidos del programa de capacitación 19. El diseño del programa promueve la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en el trabajo cooperativo entre profesores 20. El contenido está actualizado y es coherente con el currículum y con estándares educativos nacionales. 21. El programa está promovido por instituciones u organismos relevantes y reconocidos en el campo de la formación docente.			
			Evaluación del desempeño			22. Considera que los criterios y mecanismos aplicados por la Institución para la evaluación del plan de trabajo docente son claros y eficaces 23. Considera que en el desempeño docente se incentiva la vinculación a la actividad investigativa 24. Considera que la institución toma en cuenta los aportes y sugerencias de los docentes en búsqueda de la mejora continua en la renovación de sus políticas, formulación de nuevos programas y estrategias, entre otros 25. Considera que los espacios y herramientas dispuestas para el funcionamiento institucional propician un entorno adecuado para la labor educativa

## Liderazgo Transformacional

Dimensión carisma, o influencia idealizada							La motivación inspiradora							Estimulación intelectual							Consideración individualizada									
	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					
1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	2	1	9	1	2	1	2	1	2	1	10	2	1	2	2	7	33
2	2	1	2	3	2	1	2	13	2	1	2	2	1	2	2	12	1	3	2	2	2	3	2	15	2	2	1	2	7	47
3	2	2	1	2	2	2	2	13	2	3	2	2	3	3	2	17	2	2	2	2	3	2	2	15	1	2	2	2	7	52
4	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	50
5	2		2	2	2	2	2	12	2	1	2	1	2	3	2	13	2	2	2	2	3	2	2	15	3	2	1	2	8	48
6	2	2	2	1	3	1	2	13	2	2	3	2	1	2	3	15	2	1	2	3	2	1	2	13	3	2	2	3	10	51
7	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	3	3	3	3	2	3	2	19	2	2	2	2	8	55
8	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	3	14	2	1	2	2	7	49
9	3	2	2	3	2	3	2	17	3	2	2	2	2	3	2	16	3	3	3	2	1	3	2	17	3	2	3	3	11	61
10	3	2	3	2	3	3	3	19	2	3	3	3	3	3	2	19	1	2	3	3	3	3	3	18	1	2	2	3	8	64

## Liderazgo Organizacional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.908	25

## Comportamiento Organizacional

El individual					El colectivo o grupal										Vínculo a la organización															
	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					
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	10	2	2	2	1	2	1	3	1	1	1	1	17	32	
2	1	3	2	1	1	8	2	3	2	1	2	3	2	1	1	17	1	3	2	3	1	2	1	1	1	2	1	18	43	
3	2	2	1	2	2	9	1	2	2	1	2	2	2	2	1	15	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	21	45	
4	2	1	2	3	2	10	2	2	2	1	2	2	2	2	2	17	1	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	27	54	
5	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	2	3	3	19	2	3	2	3	1	2	2	2	3	1	2	23	52	
6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	50	
7	3	3	3	3	3	15	1	3	3	2	3	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	26	61	
8	3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	28	58	
9	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	1	2	2	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32	67
10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	1	2	3	2	22	3	2	3	3	2	1	1	3	3	1	2	24	61	

## Comportamiento Organizacional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.919	25

# Validez de criterio

RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN							
S	N	C	ITEM	J1	J2	J3	V DE AIKEN
3	3	2	1	1	1	1	1
3	3	2	2	1	1	1	1
3	3	2	3	1	1	1	1
3	3	2	4	1	1	1	1
3	3	2	5	1	1	1	1
3	3	2	6	1	1	1	1
3	3	2	7	1	1	1	1
3	3	2	8	1	1	1	1
3	3	2	9	1	1	1	1
3	3	2	10	1	1	1	1
3	3	2	11	1	1	1	1
3	3	2	12	1	1	1	1
3	3	2	13	1	1	1	1
3	3	2	14	1	1	1	1
3	3	2	15	1	1	1	1
3	3	2	16	1	1	1	1
3	3	2	17	1	1	1	1
3	3	2	18	1	1	1	1
3	3	2	19	1	1	1	1
3	3	2	20	1	1	1	1
3	3	2	21	1	1	1	1
3	3	2	22	1	1	1	1
3	3	2	23	1	1	1	1
3	3	2	24	1	1	1	1
3	3	2	25	1	1	1	1

Si= 1  
NO= 0

RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM							
S	N	C	ITEM	J1	J2	J3	V DE AIKEN
3	3	2	1	1	1	1	1
3	3	2	2	1	1	1	1
3	3	2	3	1	1	1	1
3	3	2	4	1	1	1	1
3	3	2	5	1	1	1	1
3	3	2	6	1	1	1	1
3	3	2	7	1	1	1	1
3	3	2	8	1	1	1	1
3	3	2	9	1	1	1	1
3	3	2	10	1	1	1	1
3	3	2	11	1	1	1	1
3	3	2	12	1	1	1	1
3	3	2	13	1	1	1	1
3	3	2	14	1	1	1	1
3	3	2	15	1	1	1	1
3	3	2	16	1	1	1	1
3	3	2	17	1	1	1	1
3	3	2	18	1	1	1	1
3	3	2	19	1	1	1	1
3	3	2	20	1	1	1	1
3	3	2	21	1	1	1	1
3	3	2	22	1	1	1	1
3	3	2	23	1	1	1	1
3	3	2	24	1	1	1	1
3	3	2	25	1	1	1	1

RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR							
S	N	C	ITEM	J1	J2	J3	V DE AIKEN
3	3	2	1	1	1	1	1
3	3	2	2	1	1	1	1
3	3	2	3	1	1	1	1
3	3	2	4	1	1	1	1
3	3	2	5	1	1	1	1
3	3	2	6	1	1	1	1
3	3	2	7	1	1	1	1
3	3	2	8	1	1	1	1
3	3	2	9	1	1	1	1
3	3	2	10	1	1	1	1
3	3	2	11	1	1	1	1
3	3	2	12	1	1	1	1
3	3	2	13	1	1	1	1
3	3	2	14	1	1	1	1
3	3	2	15	1	1	1	1
3	3	2	16	1	1	1	1
3	3	2	17	1	1	1	1
3	3	2	18	1	1	1	1
3	3	2	19	1	1	1	1
3	3	2	20	1	1	1	1
3	3	2	21	1	1	1	1
3	3	2	22	1	1	1	1
3	3	2	23	1	1	1	1
3	3	2	24	1	1	1	1
3	3	2	25	1	1	1	1

V=>1 Posee una adecuada validez  
V<1 No tenga una adecuada validez

RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
S	N	C	ITEM	J1	J2	J3	V DE AIKEN
3	3	2	1	1	1	1	1
3	3	2	2	1	1	1	1
3	3	2	3	1	1	1	1
3	3	2	4	1	1	1	1
3	3	2	5	1	1	1	1
3	3	2	6	1	1	1	1
3	3	2	7	1	1	1	1
3	3	2	8	1	1	1	1
3	3	2	9	1	1	1	1
3	3	2	10	1	1	1	1
3	3	2	11	1	1	1	1
3	3	2	12	1	1	1	1
3	3	2	13	1	1	1	1
3	3	2	14	1	1	1	1
3	3	2	15	1	1	1	1
3	3	2	16	1	1	1	1
3	3	2	17	1	1	1	1
3	3	2	18	1	1	1	1
3	3	2	19	1	1	1	1
3	3	2	20	1	1	1	1
3	3	2	21	1	1	1	1
3	3	2	22	1	1	1	1
3	3	2	23	1	1	1	1
3	3	2	24	1	1	1	1
3	3	2	25	1	1	1	1

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Siendo: S= la sumatoria de si  
Si= Valor asignado por el juez i,  
n= Número de jueces  
c= Número de valores de la escala de valoración (1. en este caso)

## Validez de constructo

### Liderazgo Transformacional

#### Correlaciones

		V1	D1	D2	D3	D4
V1	Correlación de Pearson	1	.557	.816**	.408	.500
	Sig. (bilateral)		.094	.004	.242	.141
	N	10	10	10	10	10
D1	Correlación de Pearson	.557	1	.606	.531	.371
	Sig. (bilateral)	.094		.063	.115	.291
	N	10	10	10	10	10
D2	Correlación de Pearson	.816**	.606	1	.250	.612
	Sig. (bilateral)	.004	.063		.486	.060
	N	10	10	10	10	10
D3	Correlación de Pearson	.408	.531	.250	1	-.102
	Sig. (bilateral)	.242	.115	.486		.779
	N	10	10	10	10	10
D4	Correlación de Pearson	.500	.371	.612	-.102	1
	Sig. (bilateral)	.141	.291	.060	.779	
	N	10	10	10	10	10

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

### Comportamiento Organizacional

#### Correlaciones

		V2	Di1	Di2	Di3
V2	Correlación de Pearson	1	.701*	.667*	1.000**
	Sig. (bilateral)		.024	.035	.000
	N	10	10	10	10
Di1	Correlación de Pearson	.701*	1	.574	.701*
	Sig. (bilateral)	.024		.083	.024
	N	10	10	10	10
Di2	Correlación de Pearson	.667*	.574	1	.667*
	Sig. (bilateral)	.035	.083		.035
	N	10	10	10	10
Di3	Correlación de Pearson	1.000**	.701*	.667*	1
	Sig. (bilateral)	.000	.024	.035	
	N	10	10	10	10

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

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

## Liderazgo Transformacional

### Correlaciones

		V1	D1	D2	D3	D4
V1	Correlación de Pearson	1	.926**	.929**	.941**	.857**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83
D1	Correlación de Pearson	.926**	1	.813**	.818**	.719**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83
D2	Correlación de Pearson	.929**	.813**	1	.824**	.732**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83	83
D3	Correlación de Pearson	.941**	.818**	.824**	1	.790**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83	83
D4	Correlación de Pearson	.857**	.719**	.732**	.790**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83

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

## Comportamiento Organizacional

### Correlaciones

		V2	D1	D2	D3
V2	Correlación de Pearson	1	.860**	.911**	.920**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83
D1	Correlación de Pearson	.860**	1	.725**	.712**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83
D2	Correlación de Pearson	.911**	.725**	1	.714**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83
D3	Correlación de Pearson	.920**	.712**	.714**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83

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



Unidad Educativa  
17 de Septiembre

Telef. 042716668  
[colegio17septiembre@hotmail.com](mailto:colegio17septiembre@hotmail.com)  
Milagro-Ecuador

Milagro, 20 de Noviembre 2022

**Dr. Edwin Martín García Ramírez**  
Jefe upg-UCV-Piura

De mis consideraciones:

Yo, Dolores Maribel Montoya Nobillo en calidad de Rectora de la Unidad Educativa 17 De Septiembre, facilito y otorgo autorización a Paulina Alexandra Cárdenas Satán, Para que pueda realizar los Instrumentos (2) de la Investigación Titulada: Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022

Particular que comunico a usted para los fines convenientes.

**Atentamente;**



Msc. Dolores Maribel Montoya Nobillo.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro,2022", cuyo autor es CARDENAS SATAN PAULINA ALEXANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

PIURA, 19 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO <b>DNI:</b> 03584090 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4402-523X	Firmado electrónicamente por: CLUQUERA el 19-01- 2023 01:49:47

Código documento Trilce: TRI - 0523728