



Universidad César Vallejo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

El empowerment y el liderazgo transformacional en los
colaboradores de una Institución Educativa Particular,
Lurigancho Chosica 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Quiña Molina, Herminia Estela (orcid.org/0000-0001-8986-6908)

ASESOR:

Dr. Bardales Cardenas, Miguel (orcid.org/0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

DEDICATORIA:

A mi madre, hermano Rubén, hermanita Luz y familiares, por su infinito apoyo, paciencia y fortaleza al acompañarme en todo el proceso de la carrera Universitaria.

AGRADECIMIENTO

A Dios, mi familia, amistades, docentes y Universidad, por su apoyo incondicional para el logro de mis objetivos y trayecto universitario. Gracias a cada uno e Institución por acompañarme en este viaje de nuevos conocimientos.

Índice de contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización:	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	20
Fiabilidad general del instrumento - Tabla	22
3.5. Procedimientos:	23
3.6. Método de análisis de datos:.....	23
3.7. Aspectos éticos:	24
IV. RESULTADOS	25
4.1. Estadística descriptiva	25
4.2. Estadística inferencial	35
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS.....	55

Índice de tablas

Tabla 1. Técnica e Instrumento de recolección de información.....	21
Tabla 2. Fiabilidad general.....	22
Tabla 3. Fiabilidad de la variable empowerment.....	22
Tabla 4. Fiabilidad de la variable liderazgo transformacional.....	22
Tabla 5. Resultado: Variable empowerment.....	25
Tabla 6. Resultado: Variable liderazgo transformacional.....	26
Tabla 7. Resultado: Poder.....	27
Tabla 8. Resultado: Motivación.....	28
Tabla 9. Resultado: Desarrollo.....	29
Tabla 10. Resultado: Liderazgo.....	30
Tabla 11. Resultado: Influencia Idealizada.....	31
Tabla 12. Resultado: Motivación inspiradora.....	32
Tabla 13. Resultado: Estimulación intelectual.....	33
Tabla 14. Resultado: Consideración individualizada.....	34
Tabla 15. Prueba de normalidad.....	35
Tabla 16. Prueba de hipótesis general.....	36
Tabla 17. Prueba de hipótesis específica.....	37
Tabla 18. Prueba de hipótesis específica.....	38
Tabla 19. Prueba de hipótesis específica.....	39
Tabla 20. Prueba de hipótesis específica.....	40
Tabla 21. Nivel de confiabilidad del Instrumento.....	75
Tabla 22. Tabla de niveles de correlación de Spearman.....	75

Índice de figuras

Figura 1. Empowerment	25
Figura 2. Liderazgo transformacional	26
Figura 3. Poder	27
Figura 4. Motivación	28
Figura 5. Desarrollo	29
Figura 6. Liderazgo	30
Figura 7. Influencia Idealizada	31
Figura 8. Motivación inspiradora.....	32
Figura 9. Estimulación intelectual	33
Figura 10. Consideración Individualizada	34

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo determinar la correlación entre el empowerment y el liderazgo transformacional en los colaboradores de un colegio de Lurigancho Chosica en el año 2023. La metodología utilizada en la investigación fue cuantitativo de tipo aplicada, corte transversal, nivel correlacional y de diseño no experimental; la muestra censal utilizada fue de 30 colaboradores docentes del colegio privado, en los cuales se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario debidamente validado por juicio de expertos, contando con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,794 refiriendo un nivel aceptable en el instrumento aplicado, posteriormente por intermedio del programa estadístico SPSS se obtuvieron los siguientes resultados: el nivel de significancia obtenida en la hipótesis general fue 0,000 manifestando que existe una relación entre las variables y un rho de spearman de 0,678 indicando una relación positiva moderada entre el empowerment y el liderazgo transformacional. Finalmente, se concluyó que la empresa aplica el empowerment para un liderazgo transformacional en sus colaboradores dentro de la gestión educativa asignada, de la misma forma se recomienda acciones para mantener y mejorar el proceso de empowerment en la empresa.

Palabras clave: Influencia Idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individualizada

ABSTRACT

The objective of the thesis was to determine the correlation between empowerment and transformational leadership in the collaborators of a school in Lurigancho Chosica in the year 2023. The methodology used in the research was quantitative of applied type, cross-sectional, correlational level and non-experimental design; the census sample used was of 30 teaching collaborators of the private school, in which the survey technique was applied and the questionnaire instrument duly validated by expert judgment, with a reliability of Cronbach's alpha of 0.794 referring to an acceptable level in the instrument applied, then through the SPSS statistical program the following results were obtained: the level of significance obtained in the general hypothesis was 0.000 showing that there is a relationship between the variables and a spearman's rho of 0.678 indicating a moderate positive relationship between empowerment and transformational leadership. Finally, it was concluded that the company applies empowerment for transformational leadership in its collaborators within the assigned educational management, in the same way, actions are recommended to maintain and improve the empowerment process in the company.

Keyword: Idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration

I. INTRODUCCIÓN

Para comprender los problemas de la investigación, se tienen en cuenta las realidades problemáticas Internacionales, nacionales y locales. La tesis se concentró en elementos de la percepción de los colaboradores sobre el liderazgo transformador y empowerment dentro de un colegio Privado.

A nivel internacional, el empowerment o empoderamiento es un concepto que ha llegado junto a la globalización, la tecnología y los nuevos conocimientos en la disciplina de la administración, esto ha permitido que se empodere al colaborador para potenciar sus habilidades, conocimientos y autonomía en las responsabilidades asignadas dentro de una organización. Es así que el siglo XXI, enfoca aspectos como el empoderamiento, liderazgo, comunicación, efectividad y eficacia del colaborador de manera sistemática y progresiva; sin embargo, a pesar de que estamos en tiempos nuevos y llenos de retos empresariales, aun la nube negra del liderazgo autoritario, el empoderamiento sin objetivo, el inexistente desarrollo de un buen clima laboral, no permite un avance consecuente y consiente hacia el empoderamiento de la organización en forma holística. En este sentido, se considera esencial en la era empresarial moderna ceder el control, ofrecer autonomía a los empleados y reconocerlos para mejorar su rendimiento y promover la toma de decisiones dentro de su departamento o industria, teniendo en cuenta tanto los aspectos organizativos como los individuales de la empresa. Las empresas están en la búsqueda del éxito, la sustentabilidad a corto y largo plazo y sobre todo del reconocimiento en el ámbito empresarial; aquello que lo haga distinto y único en el mundo, enfocándose en la innovación de su diseño - producto, la valoración al colaborador y el ejercicio de su efectividad en sus procesos(Cáceres Cardenas et al., 2022).

A nivel nacional, el Perú cuenta con una variedad de emprendimientos, ya sean individuales, colectivos o familiares, grupos y agentes que lideran sus proyectos de negocio, con entusiasmo y ganas de salir adelante, aquel peruano que se esfuerza para construir a un mejor futuro. En tal sentido, dentro de la coyuntura nacional 2020(Covid-19), se reflejó una de las limitaciones dentro de los emprendimientos y organizaciones, se amplió las brechas o ausencias del

empoderamiento individual y social, la innovación, educación, tecnología y el liderazgo empresarial e inspiradora (GESTIÓN, 2023). Según Ruiz (2022), analizó el informe de los Objetivos Mundiales de Educación (ODS4), el cual señala que Perú carecía de un plan de educación al 2022, por lo tanto, la falta de liderazgo de los directivos ha dejado ver las falencias en el sector desde el ámbito internacional. En consecuencia, se requiere una investigación que ofrezca información para la creación de nuevos enfoques tanto dentro como fuera de las Instituciones Educativas, siempre con la aprobación de los directivos y con la meta de fortificar el crecimiento de la comunidad educativa en conjunto. Una de las industrias más impactadas dentro de los años 2020 y 2021 fue la educativa, que expuso fallas en infraestructura, gestión, liderazgo, tecnología, investigación, capacitación y empoderamiento.

Del mismo modo, Jensen et al. (2020) señalan que comprender y fomentar las relaciones entre los elementos del liderazgo transformacional en el sector educativo es vital para analizar las metas de la organización y producir resultados que permitan a los líderes recibir críticas constructivas, por lo tanto, una mejora constante.

Por otro lado, el sector de educación cuenta con la responsabilidad de proponer propuestas de mejora para utilizar un correcto empoderamiento en las instituciones, aquellos que permitan potenciar nuevos valores, la ética profesional, los conocimientos y de reconocer la importancia de su aplicación para un correcto ejercicio del empoderamiento a los colaboradores (Silva y Martínez, 2004).

En el ámbito local, los colegios nacionales y privados del sector mantienen la lucha por conseguir un sistema educativo óptimo y con proyecciones, es así que la investigación realizada se enfocó a un Colegio Privado de Lurigancho Chosica, con 14 años de fundación y con el trabajo arduo de los dueños y directivos, se han enfocado en la continuidad y desarrollo de la empresa. La comunidad educativa está representada por el equipo directivo, docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes, siendo así que el pilar para las gestiones de aprendizaje y planificación organizacional recae en los docentes y directivos, la investigación realizada se generó bajo la problemática situada en el empoderamiento y como este es brindada de forma parcial o completa, se puede proponer que un factor para

no ceder el empowerment, es el miedo de otorgar poder a los colaboradores que no cuenten con el compromiso Institucional y otros, recayendo a problemas por falta de gestión y de solo cumplir una jornada laboral docente, es así como la investigación va a permitir reconocer soluciones dentro de la problemática planteada. La institución Educativa Privada se enfoca en crear nuevos valores y brindar oportunidades de desarrollo a los estudiantes y considerando que el liderazgo en los docentes es innato por vocación, se necesita considerar la importancia del clima laboral para su desarrollo y obtención de resultados para la Institución.

Por otro lado, los educadores deben tener un empoderamiento y libertad para actuar de forma coherente dentro de sus funciones, de la misma forma en las organizaciones se debería de tener la opción de aplicar un sistema meritocrático para reconocer a sus docentes y colaboradores, fomentando cualidades de liderazgo que perduren en el tiempo.

Dado lo mencionado, el problema general de esta investigación es: i) ¿cuál es la relación del empowerment y el liderazgo transformacional en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023; a continuación los problemas específicos: i) ¿cuál es la relación del empowerment y la influencia idealizada en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023?, ii) ¿cuál es la relación del empowerment y la motivación inspiradora en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023?, iii) ¿cuál es la relación del empowerment y la estimulación intelectual en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023?, iv) ¿cuál es la relación del empowerment y la consideración individual en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023?

La justificación de la tesis, se relacionó en el análisis teórico, social y metodológico, siendo referentes los autores revisados:

El objetivo de la justificación teórica es poder demostrar que las variables de empowerment y liderazgo transformacional están correlacionadas, así como explicar teóricamente el problema que se ha identificado. Además, tiene como

objetivo comprender la cuestión planteada en la investigación y proponer un enfoque metodológico para abordarla.

El objetivo de la justificación social era ilustrar cómo están relacionados el liderazgo transformacional y el empowerment en los trabajadores. Este vínculo facilita la comprensión de cómo el liderazgo transformacional y el empowerment ayudan a los trabajadores a realizar su trabajo de forma más satisfactoria y productiva, lo que impulsa la productividad empresarial y beneficia a la sociedad en general.

La justificación metodológica se sustenta que, al comprobar una metodología formulada y además la validez de un instrumento aplicado, constituye un aporte a la investigación científica, ya que el mismo puede ser aplicada en investigaciones futuras.

La justificación práctica se sustenta al demostrar que tomando en cuenta las consideraciones teóricas y metodológicas, es posible comprender y solucionar un problema relacionado entre el empowerment y el liderazgo transformacional en los colaboradores.

El objetivo general de la tesis fue: determinar la relación del empowerment y el liderazgo transformacional en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023; los objetivos específicos fueron: i) determinar la relación del empowerment y la influencia idealizada en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023, ii) determinar la relación del empowerment y la motivación inspiradora en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023, iii) determinar la relación del empowerment y la estimulación intelectual en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023, iv) determinar la relación del empowerment y la consideración individualizada en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023.

Las hipótesis de la tesis fueron, en el ámbito general: i) existe relación del empowerment y el liderazgo transformacional en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023; las hipótesis específicas fueron: i) existe relación del empowerment y la influencia idealizada en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023, ii)

existe relación del empowerment y la motivación inspiradora en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023, iii) existe relación del empowerment y la estimulación intelectual en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023, iv) existe relación del empowerment y la consideración individualizada en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023.

II. MARCO TEÓRICO.

La tesis contó con antecedentes internacionales y nacionales, los cuales apoyaron al análisis de la investigación. En tal sentido los antecedentes Internacionales fueron:

El autor Castro (2019), en su tesis tuvo el objetivo de determinar la relación entre las filosofías de liderazgo en las instituciones educativas y las escuelas afectivas, utilizó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional junto con un diseño no experimental, empleando dos instrumentos de investigación: la escala de estilos y niveles de satisfacción. A un nivel de significación de 0,005, se descubrió que las siguientes filosofías de liderazgo tenían los siguientes coeficientes: liderazgo transaccional ($r=0,491$), liderazgo transformacional ($r=0,549$), liderazgo democrático ($r=0,431$), estilo autocrático ($r=0,389$) y liderazgo permisivo ($r=0,062$). Estos valores mostraron que la hipótesis nula fue rechazada y la hipótesis alternativa fue aceptada. Se demuestra que el estilo de liderazgo democrático es el más prevalente.

Por otro lado, Ramírez (2019), en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo y la felicidad en el trabajo, con una muestra de 350 trabajadores, completó un cuestionario con el fin de determinar los valores de correlación. El enfoque fue cuantitativo con un diseño no experimental y un nivel correlacional. En particular, se demostró que el liderazgo transformador cuenta con un (ρ 0,941), el liderazgo por transacción en el tiempo (ρ 0,928) y el liderazgo de servicio (ρ 0,989) tenían correlaciones positivas con la satisfacción laboral. Los datos relacionados con el coeficiente de correlación de Spearman demostraron que todas las filosofías de liderazgo y la satisfacción laboral están positivamente relacionadas.

Según Aimacaña y Tello (2017), la finalidad de su tesis fue examinar la correlación entre el compromiso laboral y el empoderamiento. El estudio empleó una estrategia cuantitativa a nivel correlacional no experimental. Para examinar los valores de correlación se administró un cuestionario a una muestra censal de treinta y tres trabajadores. A través del uso del coeficiente de correlación de Pearson, se hallaron los siguientes resultados: competencia con 0,69, continuidad con -0,94,

normatividad con $-0,94$ y componente emocional con $-0,67$, lo que indica una significación media negativa. Así, se puede decir que demostraron una correlación negativa entre todas las filosofías de liderazgo y la satisfacción laboral. En particular, se concluye que no existe relación entre las variables del estudio y por ende se propone alternativas para mejorar el compromiso laboral en la empresa, así mismo se menciona que es importante que la organización empodere a sus colaboradores, de esta forma puedan aportar una fidelización hacia las metas de la empresa.

Por consiguiente, Zeinab et al. (2019) afirman que el propósito de su investigación era averiguar el efecto del liderazgo transformacional al rendimiento comunicativo. Utilizó un diseño no experimental, cuantitativo y con un corte transversal, se consideró una técnica de cuestionario para recopilar datos sobre las percepciones a una muestra de 144 colaboradores sobre ambas variables. La estimulación intelectual ($0,239$), la influencia idealista ($0,151$), la motivación inspiradora ($0,026$), la consideración personalizada ($0,189$) y el liderazgo transformacional ($0,177$) fueron los resultados de la investigación en la correlación de Pearson. Los resultados permitieron concluir que, si bien no existe correlación en los dominios de la influencia idealizada y la motivación inspiradora, sí hay una conexión entre las variables en los dominios de la estimulación intelectual, la consideración personalizada y el liderazgo transformacional.

Por otro lado, Treviño y López (2022) señalan que el objetivo de su investigación era ver cómo el empowerment afecta al compromiso de la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores. Se utilizó un diseño no experimental, cuantitativa, corte transversal y de nivel correlacional - causal. Tras la distribución de un cuestionario entre una muestra de 167 profesores, se registraron los siguientes resultados: satisfacción laboral ($0,627$), compromiso laboral ($0,064$) y burnout ($-0,133$) dentro del coeficiente Path. El estudio llega a un resultado de que los profesores están satisfechos con su estructura actual y de que existe un vínculo entre las variables de investigación.

La tesis de investigación se basó en los antecedentes nacionales siguientes:

Según Gallardo (2020), el propósito de su investigación fue determinar la relación entre el empoderamiento de los empleados y las filosofías de liderazgo dentro de la organización. Utilizó un diseño no experimental, de corte transversal y un enfoque cuantitativo correlacional. La tesis apoyó a su investigación con 114 trabajadores que conformaron la muestra para la aplicación del cuestionario. Los resultados demostraron una asociación favorable entre el empoderamiento y el liderazgo transformador, con $\rho = 0,615$ para el liderazgo transformacional, $\rho = 0,621$ para el liderazgo transaccional y $\rho = 0,762$ para el laissez-faire. Las teorías de liderazgo dominantes en la organización resultaron ser la transformacional y la transaccional en los colaboradores de la empresa.

En relación con Baez (2022), afirma que el objetivo de su investigación era examinar la correlación del empoderamiento y el liderazgo transformador. Aplicó un cuestionario a 101 trabajadores, y en la metodología cuantitativa se utilizó un nivel de correlación, diseño no experimental y de corte transversal. Los resultados del estudio demostraron una fuerte correlación entre el empowerment y el liderazgo transformador, $\rho = 0,619$. Los resultados muestran una conexión entre el empoderamiento organizativo y el liderazgo transformador en los colaboradores.

Según Osorio (2023), conto con la meta en su investigación de examinar la relación entre el liderazgo transformador y el compromiso dentro de una organización, utilizando en la investigación un enfoque cuantitativo, nivel descriptiva - correlacional y un diseño no experimental sin la manipulación de las variables. Se apoyó en la investigación con una muestra de 179 trabajadores y se utilizó el instrumento del cuestionario, para la obtención de datos. Los resultados demostraron una relación entre las variables, encontrándose una relación positiva ($\rho 0,772$) entre la medida de liderazgo y el compromiso. Concluyéndose que el compromiso de la organización está alineado en el desarrollo del liderazgo de los colaboradores de la empresa.

Con respecto a Gonzales (2019), considero como meta de su estudio la existencia de la relación entre el compromiso organizacional y el empoderamiento utilizando un diseño cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. En la tesis se

utilizó el instrumento del cuestionario con 91 colaboradores como muestra. Los resultados del estudio demuestran una relación positiva entre las variables, con un Rho 0,704 entre el empoderamiento organizacional y la responsabilidad laboral. Como resultado, según los datos estadísticos, refiere que se establece una conexión favorable entre los objetos de estudio dentro de la percepción de los colaboradores de la empresa, siendo de este modo beneficioso para lograr los propósitos de la organización con el personal comprometido.

En cuanto a Alcantara y Armas (2022), su tesis contaba con el propósito de examinar la relación entre la productividad de los empleados y el empoderamiento organizativo. La encuesta se administró mediante la técnica del cuestionario a 33 trabajadores como muestra censal, y en la metodología de la investigación se contó con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. El vínculo entre las variables tiene una Rho de Spearman de -0,338 y un nivel de significación de 0,055, según los resultados se menciona que en la investigación se acepta la hipótesis nula, rechazándose la alterna. Se define como conclusión dentro de la perspectiva de los empleados de la organización que no existe correlación entre productividad y capacitación, información validada desde la estadística aplicada en la investigación.

En relación con Castillo y Martínez (2021), tuvo el propósito de determinar la correlación entre la felicidad laboral y el empoderamiento de los empleados en su tesis de investigación. Se utilizó en la metodología de investigación un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y de corte transversal. Los resultados de la muestra censal de 40 personas se obtuvieron mediante el instrumento del cuestionario. Como resultados se mostraron los siguientes: los dos términos de objetos de estudio generales de la investigación tuvieron un Rho de 0,441; asimismo, el objeto de estudio de la satisfacción laboral y la conexión laboral tuvieron un Rho de 0,750; y entre el objetivo laboral y la satisfacción laboral tuvo un Rho de 0,717. De los datos recogidos según las perspectivas de los colaboradores manifestaron que existe una correlación favorable entre los dos objetos de estudio general, así mismo se reconoce que en la empresa se encamina en cuidar constantemente el clima organizacional.

La investigación tuvo cimientos en las teorías que definieron las variables. El sustento teórico de la variable de empowerment está dado por la teoría de la Psicología comunitaria:

Según Joseph (2020), refiere que Rappaport en 1987 orienta su estudio hacia una teoría para la psicología comunitaria, menciona que el empoderamiento permite estimular el comportamiento del colaborador para alcanzar objetivos personales y organizacionales, así mismo menciona que es necesario brindar las facilidades para que la transacción del empoderamiento, se realicen de forma fluida y armónica. Por otro lado, según Zimmerman (2000), menciona que la Teoría del Empoderamiento cuenta con diferentes niveles de análisis: psicológico, organizacional y comunitario, en los cuales menciona los principios del empowerment en el campo individual, organizacional y comunitario, siendo de esta forma la interrelación de cada principio como eje para el cambio y adaptación en la sociedad.

Para la variable liderazgo transformacional se tomó en cuenta las siguientes teorías: la teoría de la motivación para Taylor (1911): la teoría de la motivación y la aplicación de recompensa – castigo, consiste que, a mayor motivación, mayor será la recompensa, en tal sentido el autor resalta las motivaciones que cuenta el colaborador para obtener recompensa según su labor. La teoría de los rasgos de liderazgo, según Mayo (1933): menciona que el hombre es social por naturaleza con diversas personalidades y en su estudio resalta la teoría de rasgos de liderazgo orientado a la personalidad, producción y a los colaboradores según el empoderamiento y responsabilidad obtenido en cada puesto dentro de la organización. La teoría de las necesidades para Maslow (1948): menciona que todo ser humano tiene necesidades que cubre a lo largo del tiempo, en su estudio de la teoría de las necesidades plantea una pirámide vertical que cuenta con los siguientes niveles: en la escala final se encuentran las demandas relacionadas con la autorrealización, el reconocimiento, la afiliación, la seguridad y la fisiología.

Respecto al marco conceptual, la definición de la variable empowerment y su dimensionamiento fueron los siguientes:

Según Alcantara y Armas (2022), mencionan que el empowerment organizacional es la transformación del comportamiento del colaborador que va a permitir resaltar

sus capacidades y habilidades para el trabajo conjunto con el equipo, orientados bajo una meta común para el éxito empresarial; aquellos aspectos brindan al colaborador el empowerment o autonomía en la toma de decisiones dentro de la organización. Por otro lado, la herramienta del empowerment va a permitir un manejo autónomo en las decisiones respecto a las responsabilidades, funciones y encargaturas, así mismo orienta a la realización de la retroalimentación dentro de la empresa según la competencia en el área (Amezcuca et al., 2019).

En tal sentido, la aplicación del empowerment en las organizaciones permiten mejorar procesos y apoyan a la autorrealización del colaborador. Según Cáceres et al. (2022), mencionan que el empowerment se enfoca en las actitudes y el crecimiento de los colaboradores y de la organización de forma conjunta dentro del equipo de trabajo, por lo tanto, su aplicación mejora el desempeño de los colaboradores en la organización y con ello se permite la obtención de resultados y metas generales propuestas. El empowerment permite el facultamiento del poder de forma autónoma e independiente, aquello que permite que el colaborador se desarrolle en la organización con rapidez, flexibilidad y competencia para decidir las mejores opciones en beneficio conjunto con la empresa, los facultamientos para la toma de decisión son: Poder, Motivación, Desarrollo y liderazgo (Chiavenato, 2017).

Las dimensiones consideradas del objeto de estudio del empowerment fueron las siguientes: poder, motivación, desarrollo y liderazgo, aspectos relevantes internos del colaborador para su desempeño, así mismo como: la autonomía, motivación, responsabilidad e información, aquellos que se consideran aspectos que generan y potencian el autocontrol, autosuficiencia y autogestión en el crecimiento del colaborador (Chacón y Arellanes, 2020).

Los conceptos de las dimensiones son las siguientes:

La primera dimensión: poder, según Amezcuca et al. (2019), refieren para que el colaborador tenga el poder o la autoridad, necesita contar con la información de la empresa según responsabilidad o encargatura, aquello que permita la comunicación, integración y la eficiencia sin fallas de error dentro de la interpretación o disposición. De acuerdo a Duin (2022), menciona que el poder, fortaleza espiritual, social y económica, son aspectos que impulsan el desarrollo del

empoderamiento humano, siendo de esta forma que los individuos reconocen un factor personal importante dentro de su desempeño, crecimiento y continuación en la organización. Así mismo, el poder consiste en delegar gradualmente la toma de decisiones en sus respectivos ambientes o funciones, en tal sentido se considera como asumir el poder frente a una responsabilidad; dicho poder beneficia a los campos de la empresa: la organización en la promoción del talento humano, modelo de diversificación, enfoque de resultados, efectividad organizacional y mejoras en el clima organizacional, así mismo como el espacio personal en cuanto al desempeño, sinergia, autonomía, desarrollo potencial, proactividad, compromiso organizacional y bienestar individual (Montoya, 2019).

El empowerment permite que el desarrollo sea favorable para el colaborador con la aplicación de algunas características generadas para la movilidad del recurso humano, siendo así que el poder, la información, los recursos y las oportunidades están implícitos en el otorgamiento del empowerment o empoderamiento al colaborador (Castillo y Martínez, 2021). Las estrategias permiten que se acrecienten las habilidades y la sabiduría que se va adquiriendo en el transcurso del tiempo y que estos faciliten el reconocimiento y empoderamiento para su posterior adaptación individual y organizacional dentro de su comunidad, la aplicación del poder, está dirigido al recurso humano para potenciar el conocimiento, las habilidades y destrezas en su cargo o responsabilidad (Duin, 2022). El poder permite analizar las herramientas para lograr la satisfacción laboral en los colaboradores, en tal sentido el líder, está orientado a su desarrollo en el área o en la unidad técnica, con las dimensiones de valoración, reconocimiento, respeto y desenvolvimiento (Orgambidez et al., 2017).

La segunda dimensión del empowerment fue el desarrollo; Según Amezcua et al., (2019), mencionan que los colaboradores empoderados gestionan proyectos, ideas, estrategias que van a permitir su desarrollo y crecimiento en la organización, tomando en consideración aspectos internos como el liderazgo, valores, autoestima, fortalezas personales y de forma externa como su visión en la organización y su proyección profesional en la empresa. En los aspectos personales, el colaborador debe potenciar su dominio, liderazgo y capacidad analítica para la resolución de situaciones, toma de decisiones, ejecución de

estrategias y manejo de conflictos conductuales, factores importantes para el trabajo con responsabilidades hacia objetivos de la organización (Cáceres et al., 2022). En los aspectos organizacionales, el propósito de aplicar el empowerment en la organización consiste en obtener el mejor resultado en las empresas, la especialización de sus colaboradores y fidelización de sus clientes, aquello que permita la sostenibilidad en el mercado comercial. De acuerdo a Chiavenato (2019), menciona que el desarrollo y crecimiento de los colaboradores son parte de una función estratégica de la organización, el cual consiste en potenciar el comportamiento del líder para su desempeño en sus actividades y representaciones, en tal sentido nos menciona las dimensiones: poder, desarrollo, motivación y liderazgo en el concepto del desarrollo del empoderamiento.

El empowerment desarrolla las habilidades personales, sociales y organizacionales, de tal modo que la especialización es la fase de empoderamiento que se visualiza al final del proceso de acompañamiento al colaborador, cuenta con una capacidad comunicativa alta, seguridad y enfoque organizacional (Tribeño, 2022). La dimensión desarrollo es parte de los procesos del empoderamiento, aquello que permite evolucionar en fases más amplias como en las responsabilidades y obligaciones, aquellos que aportan un mejor desempeño y desarrollo de los subordinados en sus decisiones para la mejora constante del resultado (Acosta et al., 2020). En el estudio realizado por Acosta et al. (2020), mencionan que el desarrollo se considera como el mejoramiento de la estructura de los cambios y modificaciones en las decisiones o capacidad de gestión del colaborador, aquellas estrategias que van a permitir resultados óptimos para la organización y del equipo de colaboradores en conjunto.

La tercera dimensión de la variable empowerment fue liderazgo y según Alcantara y Armas (2022), mencionan que el liderazgo organizacional permite al colaborador crear propuestas, estrategias y plantear objetivos, todos con el fin de su identificación y valoración del trabajador dentro de la organización, permitiendo la formación de vínculos estables con el equipo hacia una meta en común. La oportunidad de emplear el liderazgo en la organización permite el cambio de actitud de manera positiva en el equipo, se tendrá presente que para construir una relación estable con la empresa se necesita que el colaborador esté comprometido con la

identidad de la organización (Cáceres et al., 2022). El liderazgo es reconocida gracias al empowerment, el cual va a generar motivación, responsabilidad y autoridad, aspectos que van a permitir al colaborador desarrollar sus capacidades y habilidades, que les permitan obtener reconocimiento ante los responsables de la organización y de la sociedad (Gonzales, 2019).

La cuarta dimensión del empowerment fue la motivación, refiriéndose que permite al equipo humano y la organización considerar la aplicación de las herramientas de la motivación para la obtención de reconocimientos internos (colaboradores y jefes) y externos (clientes y organización), aquellos que permitan el crecimiento conjunto y destaque de forma personal, empresarial y social; estos están enmarcados dentro de la meta de la empresa (Cáceres et al., 2022). La metodología del empoderamiento, apoya, resalta, promueve y diversifica, la formación de capacidades actitudinales y aptitudinales del colaborador, con el fin que esté orientado para la toma de decisiones correctas, proactivas o guiadas bajo el reglamento o proceso de la empresa (Montoya, 2019).

Respecto al marco conceptual sobre el segundo objeto de estudio, el liderazgo transformacional y sus extensiones fueron los siguientes:

En el siglo XX el concepto de liderazgo resalta la capacidad de los colaboradores en diversos escenarios, gestionados en estructuras actuales: económicos, tecnológicos, sociales y políticos, en tal sentido la denominación del líder transformacional impacta en la sociedad y en las organizaciones para el logro y representación exitosa del desarrollo y transcendencia personal, del equipo y por ende de la organización (Fernández, 2023). El concepto del liderazgo fue tomando interés por las organizaciones después de la Revolución industrial, donde se mencionaban tres tipos: Laissez Faire, Transaccional y transformacional, nombres de los conceptos e ideologías que fueron dando forma a lo largo de los años en las empresas. Los aspectos que se desarrollan en el liderazgo transformacional son: el afecto, la cognición y el comportamiento, aquellos aspectos que siempre estarán alineados al trabajo en equipo, por lo tanto la capacidad de influenciar sobre el pensamiento de otro individuo va a permitir la aplicación de la motivación en dentro de los ideales personales y organizacionales, estos van a permitir la

autorrealización del individuo y la empresa en conjunto (Alcázar, 2020). El liderazgo transformacional forma parte de diversos aspectos de la autorrealización personal y de la búsqueda de satisfacer la necesidad del reconocimiento e integración en la sociedad, aquello que permite su desarrollo y crecimiento constante en la organización, tomándose en cuenta las dimensiones en el campo del liderazgo transformador: autoridad idealizada, incentivo inspirador, estímulo intelectual y atención individualizada (Acosta et al., 2020).

Los diversos autores que refieren conceptos de las dimensiones del liderazgo transformador fueron:

Primera dimensión: la influencia idealizada, que es considerada como la admiración, respeto, confianza y estima de los subordinados hacia el líder, que generalmente es carismático y tiene gran representación(imagen) en la organización, la influencia ejercida que transmite el líder, motiva al colaborador a tener una admiración y a optar por utilizar la técnica espejo para imitar dentro las características o perfil más resaltante del líder (Baez, 2022). El líder establece, refiere y potencia aspectos personales alineados a un conocimiento amplio sobre los objetivos de la empresa, basados en la tendencia cultural, innovación tecnológica y capacidad comunicativa fluida, siempre con el principio de los resultados en la organización (Fernández, 2023).

La segunda dimensión de la variable liderazgo transformacional fue: motivación inspiradora que permite al líder promover confianza a su equipo para el logro de sus objetivos personales de cada participante, bajo el criterio de inspirar que cada uno sea capaz de lograr u obtener el éxito de lo deseado o planteado (Alcázar, 2020). Según Cabana et al. (2022), mencionan que la motivación inspira, incentiva, desarrolla, promueve y ejecuta acciones, según la guía motivacional del líder hacia los procesos del trabajo en equipo, refiere que las metas planteadas por el equipo en conjunto (directivos, colaboradores y socios estratégicos) están basados hacia que los líderes obtengan el sentido de pertenencia a los objetivos de la empresa.

La tercera dimensión del liderazgo transformacional fue: estimulación intelectual, que es un aspecto más analítico, innovador, original y que fortalece la resolución de problemas, enfocados en la obtención de resultados a través de estrategias guiadas por los objetivos de la empresa, permite estimular las capacidades y habilidades de cada participante (Alcázar, 2020). La estimulación intelectual, considera aspectos del líder estratégico moderno con dirección holística y sistemática en la organización de forma global, agente multidisciplinario, con diversas competencias de las herramientas para el soporte intelectual al subordinado, orientándose a la visión de la organización (Fernández, 2023).

La cuarta dimensión del liderazgo transformacional fue la consideración individualizada, aquel que se caracteriza por la afinidad hacia las necesidades individuales, capacitaciones, disposición del colaborador, esto con el fin de promover confianza y generar una comunicación de apoyo y figura amigable (Alcázar, 2020). La consideración individualizada se enfoca a la orientación hacia los subordinados en el soporte de bienestar, respeto a sus necesidades, mediación en sus conflictos internos y la inversión del tiempo en sus necesidades intelectuales y emocionales, el líder dialoga con cada colaborador sus aspiraciones, esta acción permite al colaborador sentirse único y no como uno más del montón (Pariona, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La tesis es de tipo aplicada, considerando que se busca dar respuesta ante una problemática planteada, tomando en cuenta el principio y los objetivos de la investigación, que es fortalecida con base teórica (autores que mencionan estudios referentes a las variables del empowerment y el liderazgo transformacional), la ejecución de la metodología y la comunicación de los resultados que va a permitir generar nuevos conocimientos como respuestas ante los problemas de la sociedad.

3.1.2. Enfoque

El enfoque de la tesis fue cuantitativo, enfocándose al análisis de datos según el resultado del instrumento aplicado en la investigación. Según Pereyra (2022), menciona que el enfoque cuantitativo se genera a partir de teorías o conocimientos previos y que en el transcurso de la investigación va a permitir ampliar los conocimientos por medio de los antecedentes, continuando por la aplicación de un instrumento para obtener datos estadísticos de una determinada muestra de la población y que estos van a permitir aceptar o rechazar las hipótesis planteadas en el inicio de la tesis en términos medibles o numéricos dentro de la investigación.

3.1.3. Nivel

El tercer nivel de la pirámide corresponde a la investigación de la correlación entre objetos de estudio, este va a permitir medir la relación entre las variables, empowerment y liderazgo transformacional. Según Hernández et al., (2014), menciona que los alcances de la investigación son: exploratorio en las bases teóricas, sin manipulaciones de variables y sin la búsqueda de causa efecto; descriptivo con apoyo de tesis e investigaciones realizadas; correlacional, alcance que permite estudiar la relación de variables sin la predominación de condiciones independientes y dependientes y por último el alcance explicativo con fundamentación de nuevos conocimientos y de causa y efecto.

3.1.4. Diseño de investigación:

El diseño de la tesis es no experimental y de corte transversal, esta forma se aplica por la no manipulación de las variables, ni de resultados, y el corte transversal se realizó porque la investigación se aplica en un solo tiempo, por única vez. Según Pereyra (2022), menciona que los diseños de investigación son experimental, cuasi experimental y no experimental; este último diseño se aplica en observar el hecho en su ambiente natural, sin alteración alguna, sin manipulación de las variables y para su posterior análisis de las mismas.

3.2. Variables y operacionalización:

3.2.1. Variable 1: Empowerment organizacional

Significado conceptual

Según Alcantara y Armas (2022), mencionaron que el empowerment organizacional es la transformación del comportamiento del colaborador que va a permitir resaltar sus capacidades y habilidades para el trabajo conjunto con el equipo, orientados bajo una meta común para el éxito empresarial; aquellos aspectos brindan al colaborador el empowerment o autonomía en la toma de decisiones, según la asignación o especialización del puesto o área

Definición operacional

A través de un instrumento tipo Likert (encuesta), se medirá el empowerment entre los colaboradores de la Institución con los siguientes criterios de calificación: siempre (5), casi siempre (4), ocasionalmente (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Indicadores

A continuación, se presentan los indicadores para cada faceta de la variable del empowerment:

Poder: autoridad, responsabilidad y autonomía.

Motivación: incentivos, reconocimiento y desempeño

Desarrollo: capacitación, información y talento.

Liderazgo: orientar, metas y retroalimentación.

3.2.2. Variable 2: Liderazgo Transformacional

Significado conceptual

El liderazgo transformacional forma parte de diversos aspectos de la autorrealización personal, la búsqueda de satisfacer la necesidad del reconocimiento e integración en la sociedad, aquello que le va a permitir el desarrollo constante en la organización, se considera dentro de sus alcances como: autoridad idealizada, motivación inspiradora, incentivo intelectual y la consideración personal (Acosta et al., 2020).

Significado operacional

El liderazgo transformacional del colegio privado, fue medida a por medio de una encuesta de escala tipo Likert(encuesta), los cuales tuvieron los siguientes criterios de evaluación: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Indicadores

Los aspectos del liderazgo transformacional están representados por los siguientes indicadores:

Influencia idealizada: confianza, respeto y modelo a seguir.

Motivación Inspiradora: compromiso, visión y creatividad.

Estimulación intelectual: aprendizaje, desarrollo y estrategias.

Consideración individual: diagnóstico de necesidades, brindan recomendaciones y empatía.

La matriz de operacionalización de las variables se presenta en el Anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Pereyra (2022), manifestó que la población concentra a todos los conjuntos utilizados en la investigación de las variables, el universo de la unidad de análisis, cuya población puede ser infinito o finita y que van a permitir llegar al objetivo del estudio.

El estudio contó con una población de 30 colaboradores de la Institución Educativa, que se consideró como una muestra censal.

3.3.2. Criterios de inclusión y exclusión

• Condiciones de inclusión

Treinta miembros entre el personal administrativo y docente del centro educativo colaboraron en el estudio.

• Condiciones de exclusión

No se contabilizó en la muestra censal a los directivos, padres de familia y estudiantes de la Institución.

3.3.3. Muestreo

Debido a que la población es de 30 colaboradores, se consideró una muestra censal no probabilístico. Pereyra (2022) afirma que el muestreo no probabilístico tiene características comunes y es un método útil cuando la población es pequeña se trata (menos de 100 personas), aquellos participantes serán importantes para la aplicación del instrumento de la investigación con fines de dar respuesta ante una problemática identificada.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis de la tesis comprendió a los docentes que se encuentran laborando del centro educativo Particular.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.4.1. Técnica

Dentro de la tesis se utilizó la técnica de la encuesta como método de recolección de información. Siguiendo las pautas de Hernández (2019), refiere que la técnica de recolección de información de forma cuantitativa se aplica en la muestra seleccionada de la investigación, lo que genera resultados estadísticos que se consideran para su posterior análisis de resultados y conclusión, así mismo indica que la encuesta es uno de los métodos más comunes de aplicación donde las preguntas se organizan de acuerdo a las dimensiones de cada variable.

3.4.2. Instrumento

La naturaleza de cada variable de investigación, su aplicación en consonancia con el enunciado de la cuestión y las hipótesis respaldan el uso del cuestionario como instrumento para la recolección de datos. Según las pautas de

Mías (2018), menciona que la herramienta utilizada para obtener datos posibilita el registro directo, eficaz y sistemático de la información, lo que facilita su análisis posterior sin perder de vista los indicadores que se utilizarán para construirlo y las escalas para categorizar cada pregunta.

Tabla 1

Técnica e Instrumento de recolección de información

Variables	Técnica	Instrumento
Empowerment	Encuesta	Cuestionario
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario

Validez.

La autenticidad de los instrumentos fue realizada por medio del concurso de profesionales especialistas que laboran en la Universidad César Vallejo. Contreras et al., (2022), menciona que la validez de un instrumento de datos, consta de principios únicos como: calidad de funcionamiento, calidad de información, impacto a nivel individual y organizacional, los cuales cada experto evalúa según los criterios adaptados por la casa de estudios. La validez de los instrumentos se presenta en el Anexo 2.

Confiabilidad

La confiabilidad del Instrumento fue realizada mediante un test piloto aplicado a diez trabajadores de la Institución Educativa, por el intermedio del coeficiente estadística del alfa de Cronbach, que es un método para determinar la confiabilidad y es utilizada con variables cualitativas ordinales y con ítems politómicas, así mismo el alfa de Cronbach permite establecer el resultado de confiabilidad, siempre y cuando esta obtenga valores superiores a 0.7 o 0.8. En la presente investigación los resultados fueron los siguientes: 0,861 de confiabilidad general de los instrumentos utilizados, en la fiabilidad del empowerment 0,725 y 0,709 en la fiabilidad del liderazgo transformacional Ver Anexo 5.

Fiabilidad general del instrumento - Tabla

Según Gamba (2023), menciona que la confiabilidad infiere en el resultado repetido de la misma medición del individuo u objeto de estudio, es así que por más que se realice diversas mediciones de la misma muestra, el resultado que debe obtenerse es el mismo y único, esto genera confianza en el instrumento utilizado.

Tabla 2

Fiabilidad general

Alfa de Cronbach	N° de componente
,861	32

Interpretación:

Se analiza los resultados del cuestionario conformado por 32 ítems, detallando los resultados con un α de Cronbach de 0,861. Por lo tanto, el instrumento tiene una confiabilidad buena para ser utilizado.

Tabla 3

Fiabilidad de la variable empowerment

Alfa de Cronbach	N° de componente
,725	16

Interpretación:

Se analiza los resultados del cuestionario conformado por 16 ítems, detallando los resultados con un α de Cronbach de 0,725. Por lo tanto, el instrumento tiene una confiabilidad aceptable para ser utilizado.

Tabla 4

Fiabilidad de la variable liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N° de componente
,709	16

Interpretación:

Se analiza los datos del cuestionario conformado por 16 ítems, detallando los resultados con un α de Cronbach de 0,709. Por lo tanto, el instrumento tiene una confiabilidad aceptable para ser utilizado.

3.5. Procedimientos:

Se utilizó una metodología para determinar el tipo, diseño, enfoque, nivel y corte en el tiempo de la tesis; en este sentido, se construyó una tabla de operacionalización de variables, en la que se definieron la conceptualización, dimensiones e indicadores de los objetos de la investigación, considerándose al cuestionario como el instrumento utilizado. La tesis se inició desde la conformidad con el marco teórico, identificándose la realidad problemática, los planteamientos de los problemas, objetivos e hipótesis generales y específicos, por consiguiente se justificó la investigación para su estudio que permitió analizar los resultados estadísticos obtenidos por intermedio de plataformas digitales, su posterior análisis en la discusión de resultados obtenidos, las conclusiones y por el último el procesamiento de recomendaciones que brindó alternativas de solución a la problemática de la empresa.

3.6. Método de análisis de datos:

Se realizó un análisis de investigación inferencial y descriptivo.

3.6.1. Análisis de datos descriptivo.

La información obtenida por intermedio del instrumento aplicado a la unidad de análisis, permitió el ingreso de los datos cuantitativos en el programa SPSS, que apoyo el procesamiento de tablas estadísticas y que fueron trasladadas en tablas y figuras para su análisis.

Según Lázaro et al., (2022) mencionan que el software de SPSS permite desarrollar hojas de cálculo con las informaciones obtenidas de la técnica aplicada a la muestra de la población, de tal manera cuenta con diversas características e ítems para el ingreso de la información y su posterior análisis de los resultados por el intermedio de tablas y figuras.

3.6.2. Análisis de datos inferencial.

Dentro de la tesis la estadística inferencial permitió mostrar los resultados de la contrastación de hipótesis y hacer las inferencias que corresponde al resto de la población.

Según Pereyra (2022), menciona que el análisis inferencial permite obtener nuevos planteamientos de solución a los problemas planteados, de tal forma inicia

este proceso desde la obtención de información, procesamiento de datos y el análisis de los resultados que son obtenidos por el instrumento aplicado.

3.7. Aspectos éticos:

Dado que los datos fueron genuinos y transparentes, la investigación se realizó de acuerdo con la APA 7^a edición, el reglamento de la Universidad César Vallejo y cada participante dio su consentimiento informado. Adicionalmente, se consideraron los preceptos morales de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

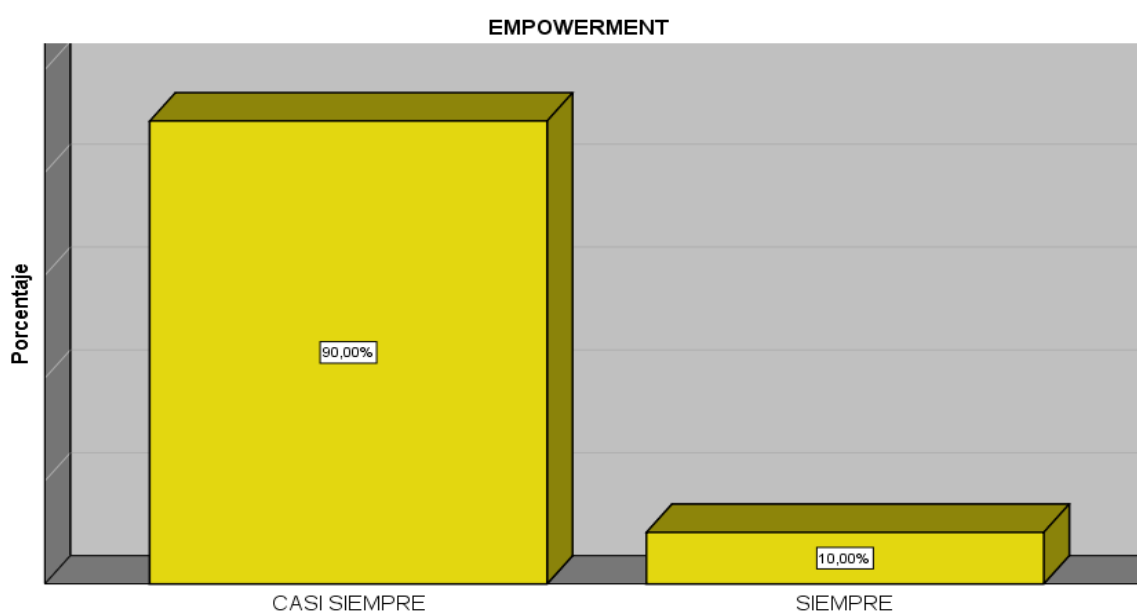
Tabla 5

Resultado: Variable empowerment

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	27	90,0	90,0	90,0
	SIEMPRE	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 1.

Empowerment



Interpretación:

Se analiza la tabla 5 y figura 1, donde se visualiza la información detallada de las respuestas referentes a la primera variable empowerment, la información fue recabada de los trabajadores de un colegio Privado de Lurigancho Chosica en el año 2023, los datos representados es al 100% de la muestra censal, se evidencia la siguiente información según el cuestionario aplicado: el 90% representado en 27 colaboradores encuestados indicaron que casi siempre, seguidamente el 10% representado por 3 colaboradores indica que siempre. Según los datos, se analiza que el 100% de colaboradores indican que la empresa brinda empowerment a sus trabajadores dentro de la organización, el cual garantiza un adecuado clima laboral.

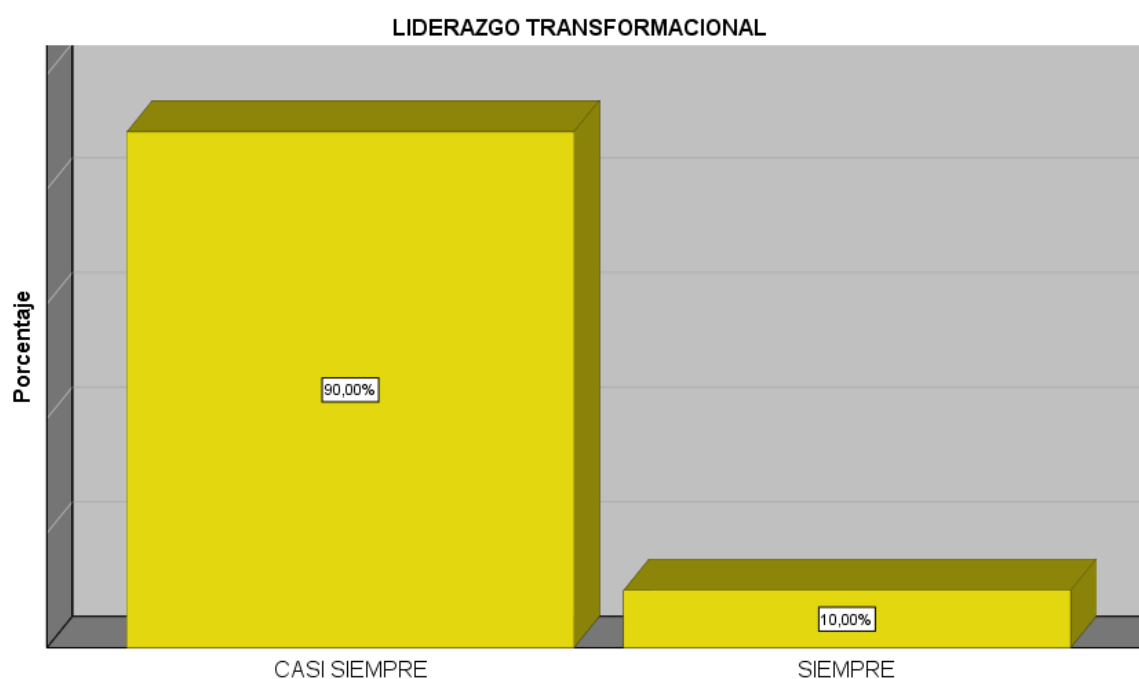
Tabla 6

Resultado: Variable liderazgo transformacional

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	27	90,0	90,0	90,0
	SIEMPRE	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 2.

Liderazgo transformacional



Interpretación:

Se analiza la tabla 6 y figura 2, donde se visualiza la información detallada de las respuestas referentes a la segunda variable liderazgo transformacional, la información fue recabada de los trabajadores de un colegio privado de Lurigancho Chosica en el año 2023, los datos representados es al 100% de la muestra censal, donde se evidencia la siguiente información según el cuestionario aplicado: el 90% representado en 27 colaboradores encuestados indicaron que casi siempre y el 10% representado por 3 colaboradores indica que siempre. Según los datos, se analiza que el 100% de colaboradores indican que la empresa genera un liderazgo transformacional en los trabajadores dentro de la organización. En consecuencia, es un factor determinante para una adecuada dirección.

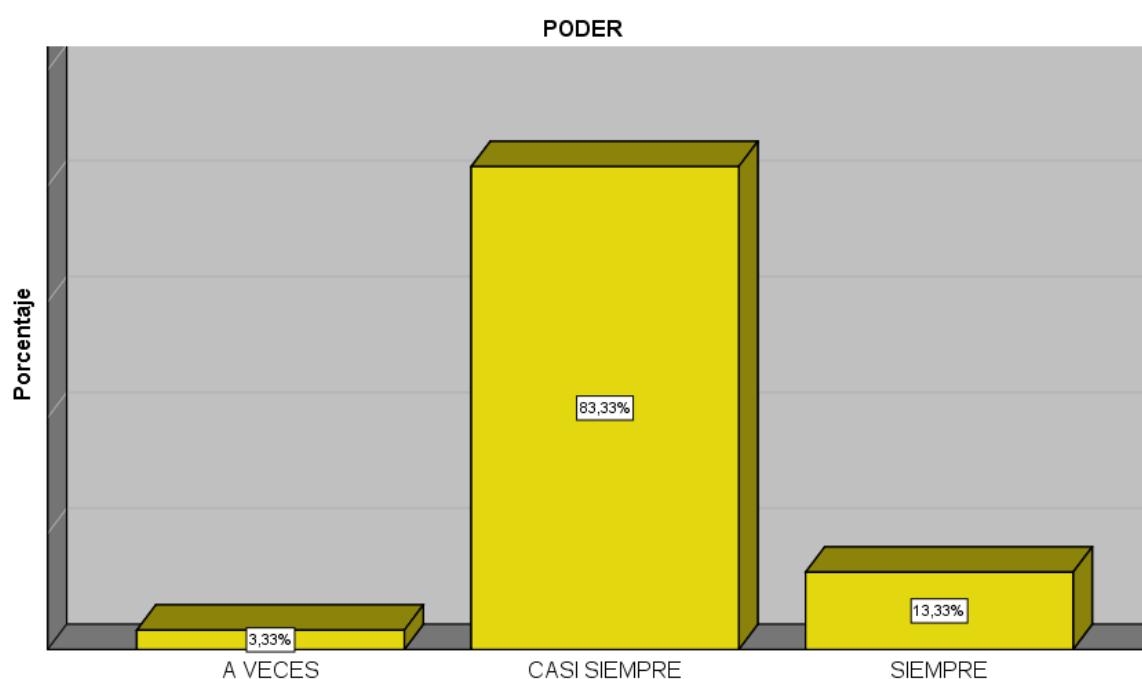
Tabla 7

Resultado: Poder

		Frecuencia	%	% válido	%acumulado
Válido	A VECES	1	3,3	3,3	3,3
	CASI SIEMPRE	25	83,3	83,3	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3.

Poder



Interpretación:

Se analiza la tabla 7 y figura 3, donde se visualiza la información detallada de los estadísticos referentes a la dimensión poder de variable empowerment, la información fue recabada de los trabajadores de un colegio privado de Lurigancho Chosica en el año 2023, los datos representados es al 100% de la muestra censal, donde se evidencia la siguiente información según el cuestionario aplicado: el 83,3% representado en 25 colaboradores encuestados indicaron que casi siempre, seguidamente el 13,3% representado por 4 colaboradores indica que siempre y el 3,3% representado por 1 colaborador indica que a veces. Según los datos, se analiza que el 96,6% de colaboradores indican que la empresa genera poder en los trabajadores dentro de la empresa.

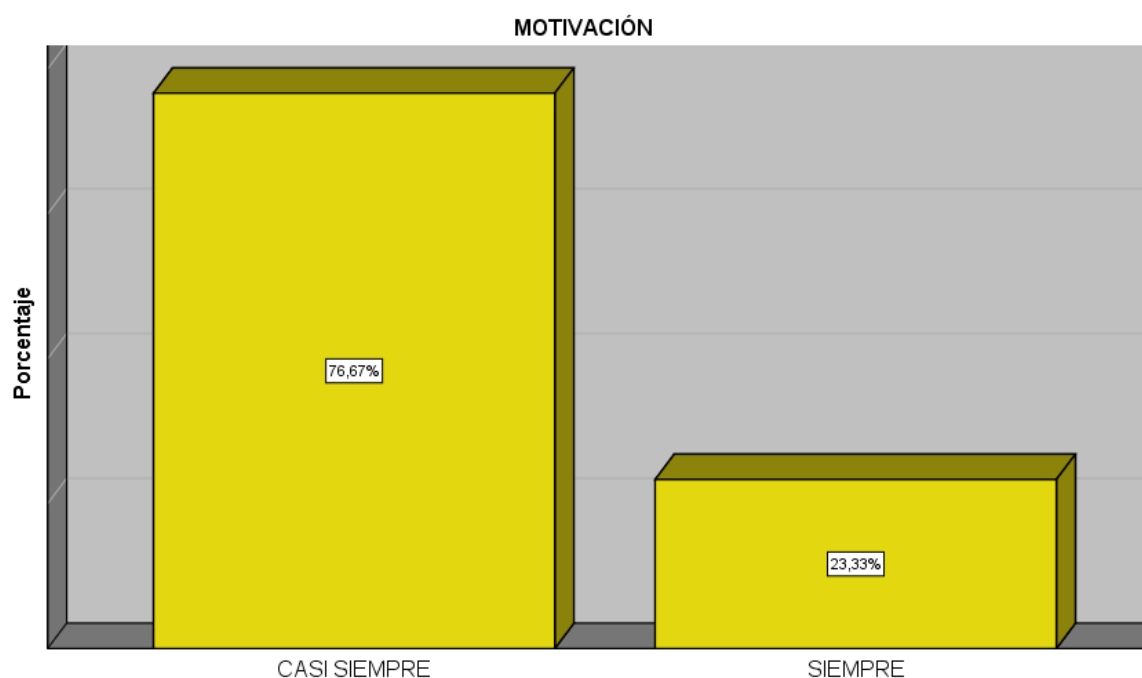
Tabla 8

Resultado: Motivación

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	23	76,7	76,7	76,7
	SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 4.

Motivación



Interpretación:

Se analiza la tabla 8 y figura 4, donde se manifiesta la información detallada de las estadísticas referentes a la segunda dimensión motivación de variable empowerment, la información fue recabada de los trabajadores de un colegio privado de Lurigancho Chosica en el año 2023, los datos representados es al 100% de la muestra censal, donde se evidencia la siguiente información según el cuestionario aplicado: el 76,7% representado en 23 colaboradores encuestados indicaron que casi siempre y el 23,3% representado por 7 colaboradores indica siempre. Según los datos, se analiza que el 100% de colaboradores indican que la empresa genera motivación en los trabajadores dentro de la empresa.

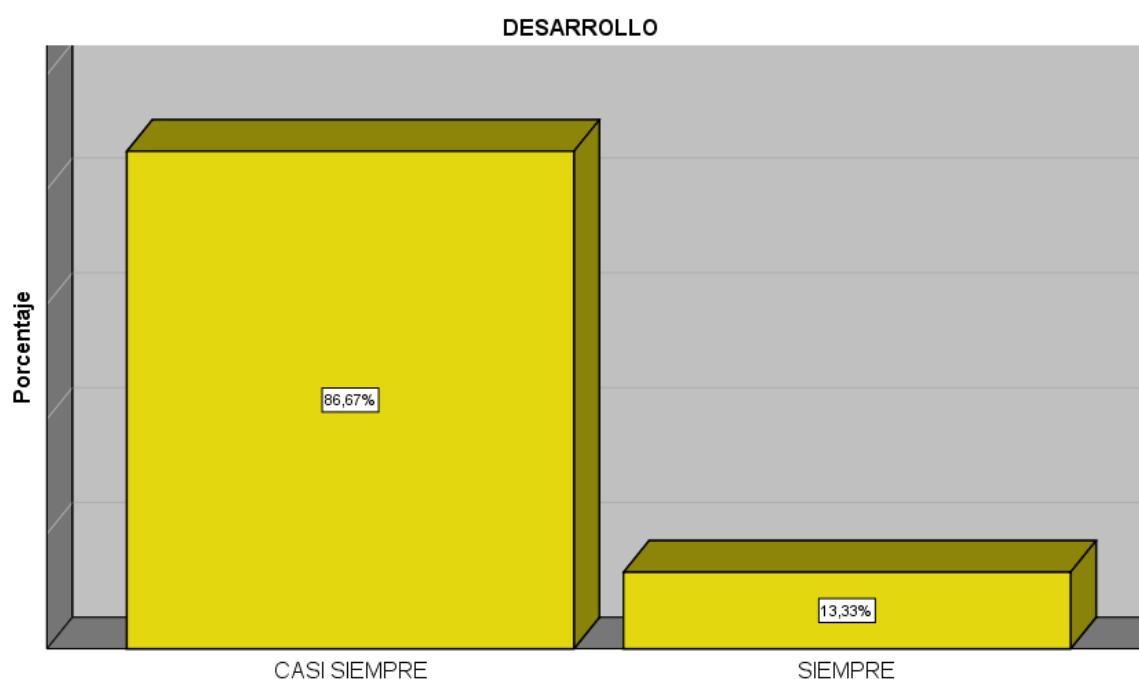
Tabla 9

Resultado: Desarrollo

		Frecuencia	%	% válido	%acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	26	86,7	86,7	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 5.

Desarrollo



Interpretación:

Se analiza la tabla 9 y figura 5, donde se visualiza la información detallada de las respuestas referentes a la tercera dimensión desarrollo de la variable empowerment, la información fue recabada de los trabajadores de un colegio privado de Lurigancho Chosica en el año 2023, los datos representados es al 100% de la muestra censal, donde se evidencia la siguiente información según el cuestionario aplicado: el 86,67% representado en 26 colaboradores encuestados indicaron que casi siempre, seguidamente el 13,33% representado por 4 colaboradores indica que siempre. Según los datos, se analiza que el 100% de colaboradores indican que la empresa genera desarrollo, el cual permitirá garantizar tanto los objetivos propuestos por la organización, al igual que el desempeño óptimo de parte los colaboradores.

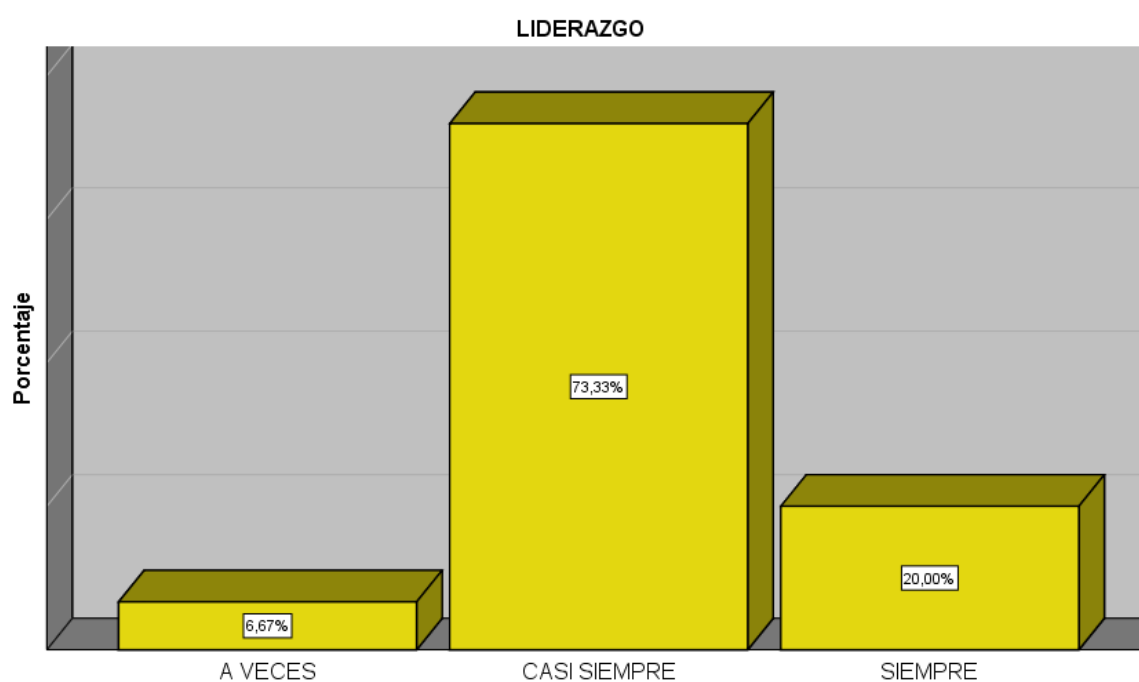
Tabla 10

Resultado: Liderazgo

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	A VECES	2	6,7	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	22	73,3	73,3	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 6.

Liderazgo



Interpretación:

Se analiza la tabla 10 y figura 6, donde se visualiza la información detallada de las respuestas referentes a la cuarta dimensión liderazgo de la variable empowerment, la información fue recabada de los trabajadores de un colegio privado de Lurigancho Chosica en el año 2023, los datos representados es al 100% de la muestra censal, donde se evidencia la siguiente información según el cuestionario aplicado: el 73,3% representado en 22 colaboradores encuestados indicaron que casi siempre y el 20,0% representado por 6 colaboradores indicaron siempre y el 6,7% representado en 2 colaboradores indicaron a veces. Según los datos, se analiza que el 93,3% de colaboradores indican que la empresa genera liderazgo en los trabajadores dentro de la organización.

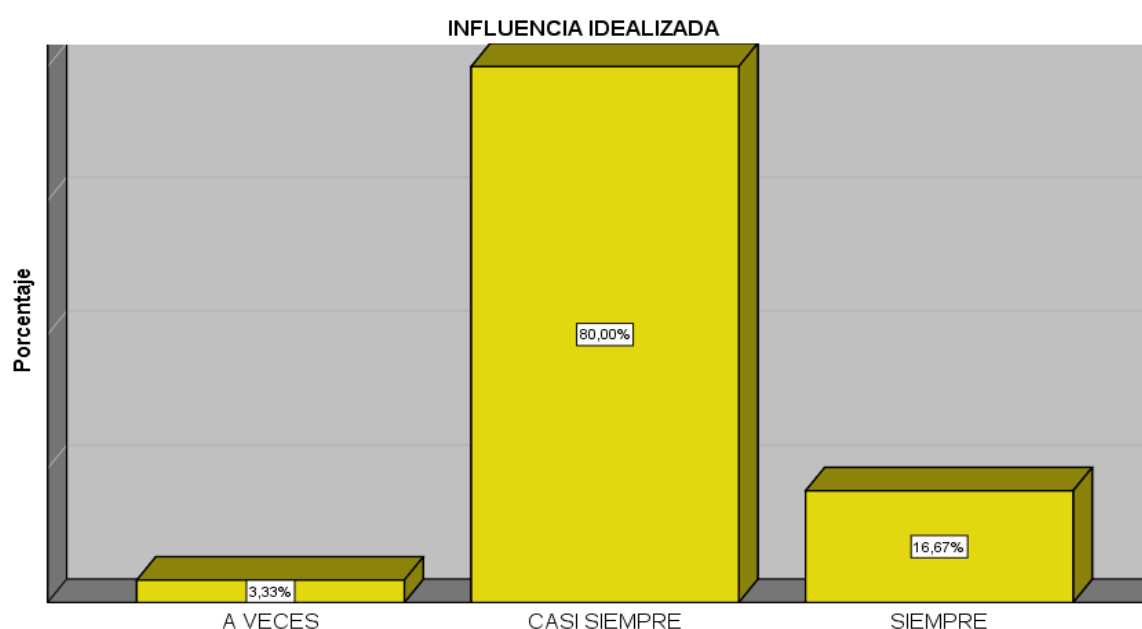
Tabla 11

Resultado: Influencia Idealizada

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	A VECES	1	3,3	3,3	3,3
	CASI SIEMPRE	24	80,0	80,0	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 7.

Influencia Idealizada



Interpretación:

Se analiza la tabla 11 y figura 7, donde se evidencia la información detallada de las respuestas referentes a la primera dimensión influencia idealizada de la variable liderazgo transformacional, los datos fueron recabados por los colaboradores de un centro educativo particular de Lurigancho Chosica en el año 2023, los datos representados es al 100% de la muestra censal, donde se evidencia la siguiente información según el cuestionario aplicado: el 80,0% representado en 24 colaboradores encuestados indicaron que casi siempre, seguidamente el 16,7% representado por 5 colaboradores indicaron siempre y el 3,33% representado por 1 colaborador indico a veces. Según los datos, se analiza que el 96,7% de colaboradores indican que la empresa genera influencia idealizada en los trabajadores dentro de la organización.

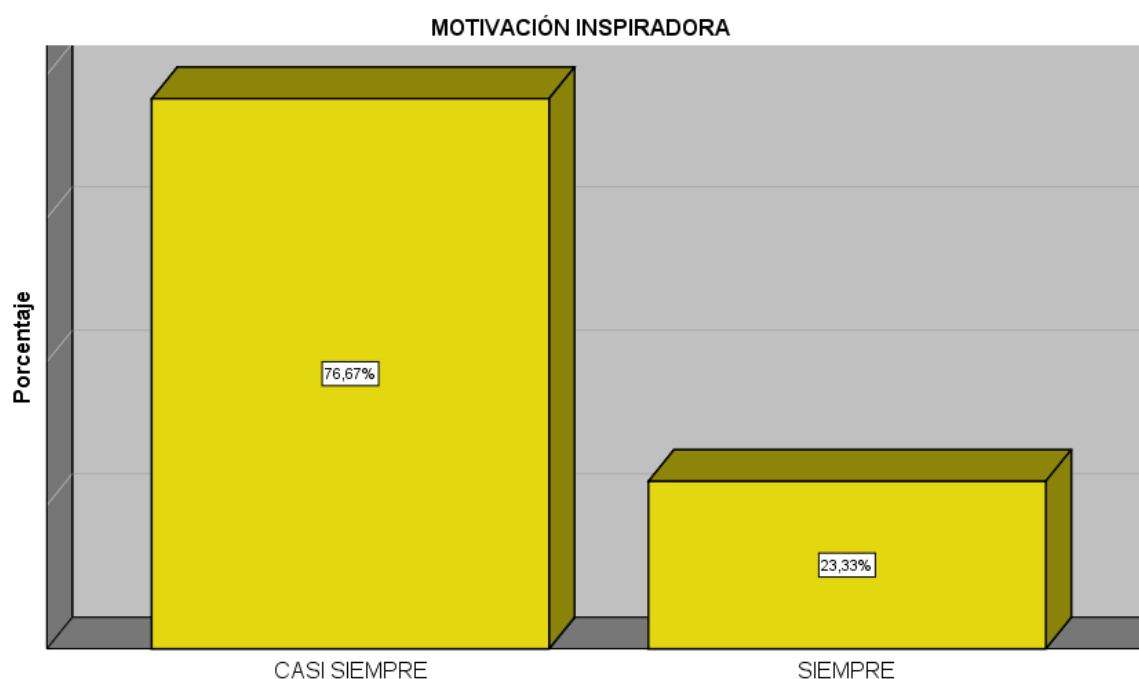
Tabla 12

Resultado: Motivación inspiradora

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	23	76,7	76,7	76,7
	SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Figura 8.

Motivación inspiradora



Interpretación:

Se analiza la tabla 12 y figura 8, donde se visualiza la información detallada de las respuestas referentes a la segunda dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional, la información fue recabada de los colaboradores de un centro educativo particular de Lurigancho Chosica en el año 2023, los datos representados es al 100% de la muestra censal, donde se evidencia la siguiente información según el cuestionario aplicado: el 76,7% representado en 23 colaboradores encuestados indicaron que casi siempre, y el 23,3% representado por 7 colaboradores indicaron siempre. Según los datos, se analiza que el 100% de colaboradores indican que la empresa genera motivación inspiradora en los trabajadores dentro de la organización.

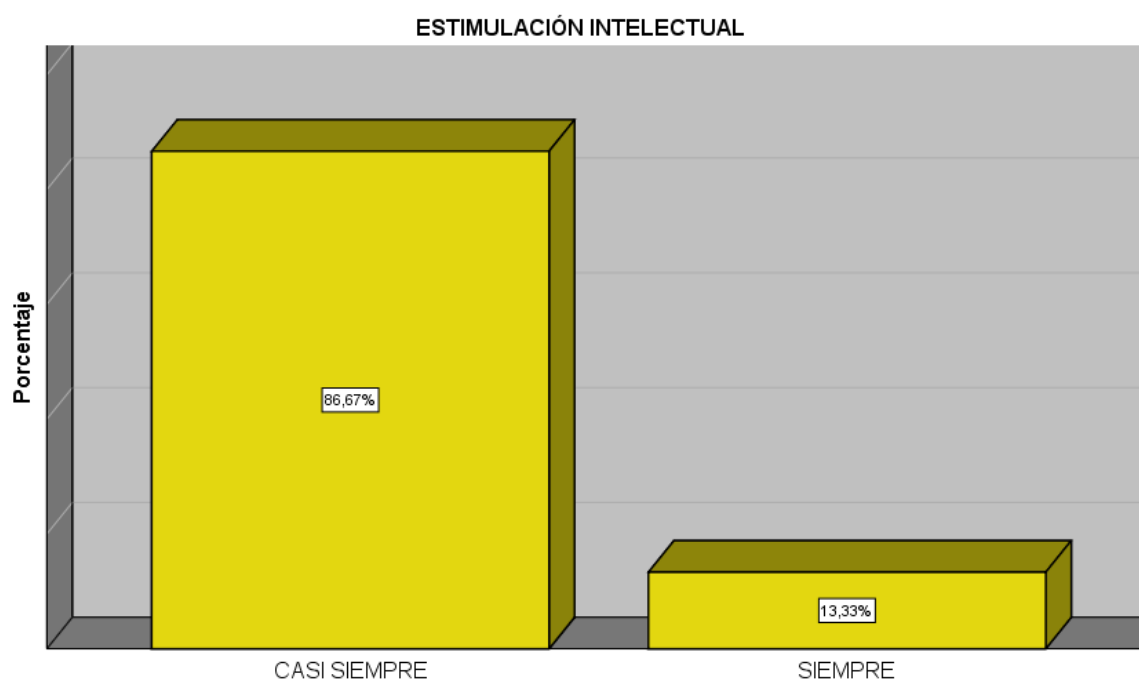
Tabla 13

Resultado: Estimulación intelectual.

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	26	86,7	86,7	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Figura 9.

Estimulación intelectual



Interpretación:

Se analiza la tabla 13 y figura 9, donde se visualiza la información detallada de las respuestas referentes a la tercera dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional, la información fue recabada de los colaboradores de un centro educativo particular de Lurigancho Chosica en el año 2023, los datos representados es al 100% de la muestra censal, donde se evidencia la siguiente información según el cuestionario aplicado: el 86,7% representado en 26 colaboradores encuestados indicaron que casi siempre, y el 13,3% representado por 4 colaboradores indicaron siempre. Según los datos, se analiza que el 100% de colaboradores indican que la empresa genera inspiración intelectual en los trabajadores dentro de la organización.

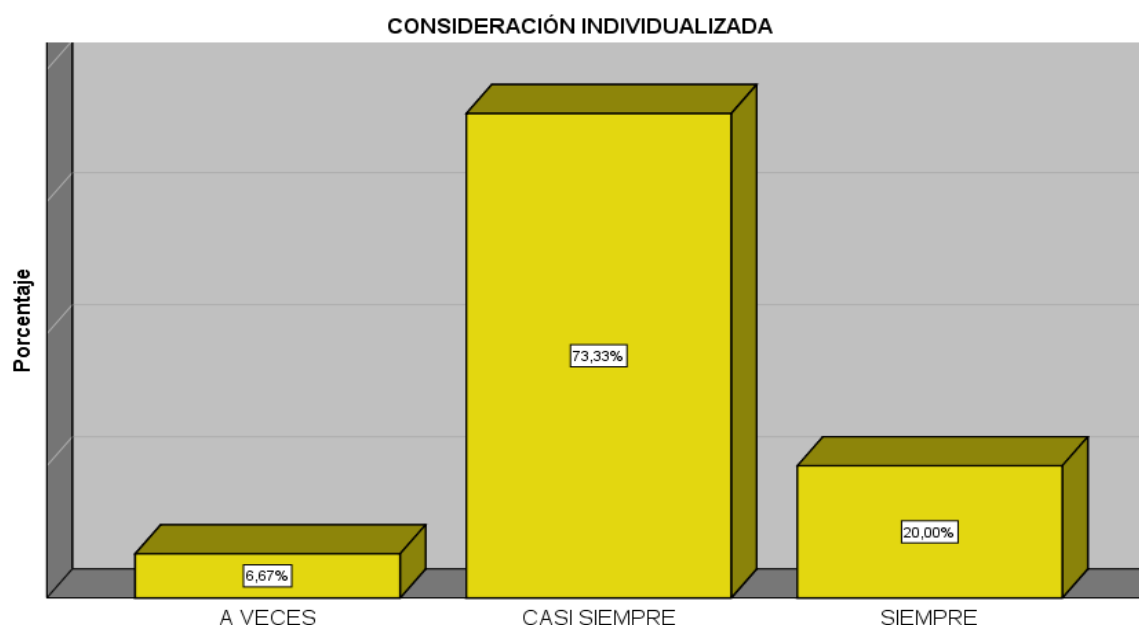
Tabla 14

Resultado: Consideración individualizada

		Frecuencia	%	%válido	%acumulado
Válido	A VECES	2	6,7	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	22	73,3	73,3	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 10.

Consideración Individualizada



Interpretación:

Se analiza la tabla 14 y figura 10, donde se visualiza la información detallada de las respuestas referentes a la cuarta dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional, la información fue recabada de los colaboradores de un centro educativo particular de Lurigancho Chosica en el año 2023, los datos representados es al 100% de la muestra censal, donde se evidencia la siguiente información según el cuestionario aplicado: el 73,3% representado en 22 colaboradores encuestados indicaron que casi siempre, seguidamente el 20% representado por 6 colaboradores indicaron siempre y el 6,7% representados por 2 colaboradores indicaron que a veces. Según los datos, se analiza que el 93,3% de colaboradores indican que la empresa genera consideración individualizada en los trabajadores dentro de la organización.

4.2. Estadística inferencial

Prueba de normalidad

El estudio se centró en determinar si se debía utilizar estadística paramétrica (distribución normal) o no paramétrica (sin supuestos en el análisis de los datos), aplicando, en consecuencia, las pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk o Kolmogoroy-Smirnov, en función de los datos recogidos para su análisis e interpretación.

Prueba de normalidad:

H₀. La distribución de los datos es normal.

H₁. La distribución de los datos no es normal

Decisión:

- Se considera que, si los datos obtenidos son menores o igual que 0,05, se rechaza la H₀ y se aceptaría la H₁ (P. No Paramétrica).
- Se considera que, si los datos son mayores a 0,05, se acepta la H₀ y se rechaza la H₁ (P. Paramétrica).

Tabla 15

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EMPOWERMENT	,528	30	,000	,347	30	,000
LIDERAZGO	,528	30	,000	,347	30	,000
TRANSFORMACIONAL						

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Según la información proporcionada, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk como prueba de normalidad en nuestra situación, debido al tamaño de la muestra que consto de 30 colaboradores. Se optó por la prueba no paramétrica Rho Spearman, ya que la tabla indica que arroja un valor de significación de 0,00, que es inferior a 0,05 e indicando que no hay una distribución normal en la información.

Prueba de hipótesis

La tesis tuvo en sus inicios el planteamiento de supuestos ante la correlación de las variables de investigación, siendo de esta forma parte del análisis en los resultados obtenidos a través del cuestionario por la muestra censal aplicada.

Prueba de hipótesis General:

- H_0 : No existe del empowerment y el liderazgo transformador en los colaboradores de un Colegio Particular, Lurigancho Chosica 2023.
- H_1 : Existe relación del empowerment y el liderazgo transformacional en los colaboradores de un Colegio Particular, Lurigancho Chosica 2023.

Decisión:

- Se considera que, si los datos obtenidos son menores o igual que 0,05, se rechaza la H_0 y se aceptaría la H_1 (P. No Paramétrica).
- Se considera que, si los datos son mayores a 0,05, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 (P. Paramétrica).

Tabla 16

Prueba de hipótesis general

			EMPOWE RMENT	LIDERAZGO TRANSFORMAC IONAL
Rho de Spearman	EMPOWERME NT	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 30	1,000** ,000. 30
	LIDERAZGO TRANSFORMA CIONAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000** ,000. 30	1,000 . 30

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

Interpretación:

A partir de los datos de la tabla 16, se observa que el nivel de sig. bilateral es 0,00, es decir, inferior a 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto demuestra que existe una relación entre el empowerment y el liderazgo transformacional entre los miembros del personal de un colegio privado de Lurigancho Chosica en 2023. Además, un valor de correlación Rho Spearman de 1,0 indicando que hay una correlación positiva grande entre el empowerment y liderazgo transformacional.

Prueba de hipótesis específico:

Prueba de hipótesis entre el empowerment y la influencia idealizada

- H_0 : No existe relación del empowerment y la influencia idealizada en los colaboradores de un Colegio Particular, Lurigancho Chosica 2023.
- H_1 : Existe relación entre el empowerment y la influencia idealizada en los colaboradores de un Colegio Particular, Lurigancho Chosica 2023.

Decisión:

- Se considera que, si los datos obtenidos son menores o igual que 0,05, se rechaza la H_0 y se aceptaría la H_1 (P. No Paramétrica).
- Se considera que, si los datos son mayores a 0,05, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 (P. Paramétrica).

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica

			EMPOWERM	INFLUENCIA
			ENT	IDEALIZADA
Rho de Spearman	EMPOWERM ENT	Coefficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	INFLUENCIA IDEALIZADA	Coefficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

Los datos de la Tabla 17 muestran que el nivel de significación bilateral es inferior al 0,05, en este caso se obtuvo 0,000. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Esto implica que la influencia idealizada y el empowerment están asociados dentro de los colaboradores de la institución educativa privada en Lurigancho Chosica en 2023. Una puntuación de correlación Rho Spearman de 0,692 indica una relación positiva moderada entre empowerment y la influencia idealizada en los colaboradores de la empresa.

Prueba de hipótesis entre el empowerment y la motivación inspiradora

- H_0 : No existe correlación entre el empowerment y la motivación inspiradora en los colaboradores de un Colegio Particular, Lurigancho Chosica 2023.
- H_1 : Existe correlación entre el empowerment y la motivación inspiradora en los colaboradores de un Colegio Particular, Lurigancho Chosica 2023.

Decisión:

- Se considera que, si los datos obtenidos son menores o igual que 0,05, se rechaza la H_0 y se aceptaría la H_1 (P. No Paramétrica).
- Se considera que, si los datos son mayores a 0,05, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 (P. Paramétrica).

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica

			EMPOWERM ENT	MOTIVACIÓN INSPIRADORA
Rho de Spearman	EMPOWERMENT	Coeficiente de correlación	1,000	,604**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	MOTIVACIÓN INSPIRADORA	Coeficiente de correlación	,604**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		30	30	

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

Interpretación:

Respecto a la tabla 18, refiere que debido a un nivel de sig. bilateral de 0,000 dato que es menor al alfa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En consecuencia, hay relación de la motivación inspirada y el empowerment en los colaboradores de un colegio particular de Lurigancho Chosica 2023. Los factores de motivación inspiradora y empowerment mostraron una relación de Rho Spearman 0,604 y según los resultados, se manifiesta que se cuenta con una correlación positiva moderada entre ambas variables en los colaboradores de la empresa.

Prueba de hipótesis entre el empowerment y la estimulación intelectual

- H_0 : No existe relación del empowerment y la estimulación intelectual en los colaboradores de un Colegio Particular, Lurigancho Chosica 2023.
- H_1 : Existe relación del empowerment y la estimulación intelectual en los colaboradores de un Colegio Particular, Lurigancho Chosica 2023.

Decisión:

- Se considera que, si los datos obtenidos son menores o igual que 0,05, se rechaza la H_0 y se aceptaría la H_1 (P. No Paramétrica).
- Se considera que, si los datos son mayores a 0,05, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 (P. Paramétrica).

Tabla 19

Prueba de hipótesis específica

		EMPOWERMEN	ESTIMULACIÓN
		T	INTELECTUAL
Rho de Spearman	EMPOWERMENT	1,000	,850**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
	ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	,850**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Interpretación:

En la representación de la tabla 19, se presenta los datos que indican que el nivel de significación bilateral es 0,000, cuyo dato es inferior que el nivel del alfa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se opta por la hipótesis alterna. Esto implica que el empowerment y la estimulación intelectual están relacionados entre los miembros del personal de un colegio privado de Lurigancho Chosica en 2023. El valor de correlación Rho Spearman de 0,850 que indica una correlación positiva alta entre los objetos de estudio, estimulación intelectual y empowerment.

Prueba de hipótesis entre el empowerment y la consideración individualizada

- H_0 : No existe relación del empowerment y la consideración individualizada en los colaboradores de un colegio particular, Lurigancho Chosica 2023.
- H_1 : Existe relación del empowerment y la consideración individualizada en los colaboradores de un colegio particular, Lurigancho Chosica 2023.

Decisión:

- Se considera que, si los datos obtenidos son menores o igual que 0,05, se rechaza la H_0 y se aceptaría la H_1 (P. No Paramétrica).
- Se considera que, si los datos son mayores a 0,05, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 (P. Paramétrica).

Tabla 20

Prueba de hipótesis específica

			EMPOWERM ENT	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA
Rho de Spearman	EMPOWERMENT	Coefficiente de correlación	1,000	,598**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZAD A	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZAD A	Coefficiente de correlación	,598**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

Según los datos de la Tabla 20, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, obteniéndose un nivel de sig. bilateral de 0,000. En consecuencia, se puede confirmar que existe una relación entre el empowerment y la consideración individualizada entre los colaboradores de un colegio privado de Lurigancho Chosica en 2023. De la misma forma, obtuvo el valor de correlación Rho Spearman 0,598 indicando una correlación positiva moderada entre el empowerment y la consideración individualizada, por lo tanto, los colaboradores perciben que la empresa emplea una consideración individualizada en la Institución.

V. DISCUSIÓN

Se presenta la discusión de los datos obtenidos con la información captada en los antecedentes dentro de la investigación, todo esto enmarcados en el contexto teórico y analizados para su asociación entre las variables de empowerment y liderazgo transformacional:

Referente al objetivo principal de la tesis, se muestran los hallazgos de la tabla 16 que manifiestan un nivel de sig. bilateral de 0.000, un Rho de 1,000 indicando que hay una relación positiva grande. En discusión con los datos obtenidos se confronta los hallazgos de Gallardo(2020), quien reportó haber encontrado una correlación moderadamente positiva entre las mismas variables con un nivel de significancia de 0.00 y un coeficiente Rho 0.615 en su tesis. Como resultado, ambos estudios proporcionan credibilidad a la noción de que el liderazgo transformador y el empowerment están correlacionados positivamente en los colaboradores, dado a ello existe coincidentemente relación entre ambas variables del estudio. Por otra parte, Amezcua et al., (2019), argumenta que la adopción del empowerment dentro de las empresas ayuda a optimizar los procesos y proporciona asistencia en la ejecución de los objetivos y la visión en cualquier organización, así mismo fomenta el crecimiento del liderazgo y brinda a los trabajadores la oportunidad de ser más independientes.

Con respecto al primer objetivo específico de la tesis, se manifiesta la información recopilada y expuesta en la Tabla 17 en el cual arrojo un nivel de sig. bilateral de 0,000, rechazando la hipótesis nula y aceptando hipótesis alterna, seguidamente se obtuvo un valor de Rho de 0,692 que en este caso muestra una correlación positiva moderada, este dato resalto que existe una relación entre la influencia idealizada y el empowerment en los colaboradores. Los datos en comparación con los expuestos por Báez (2022), en el cual su tesis represento un nivel de sig. bilateral para ambas variables de 0,00 y un rho de 0,405, respondiendo un nivel de correlación positiva moderada, así mismo se representó que este grado obtenido en la información infiere que se necesita mayor énfasis para evitar que los colaboradores cambien de percepción. En consecuencia como refieren ambos resultados indican que existe una correlación entre variables; sin embargo, hay una

discusión en cuanto a la percepción recogida de los colaboradores, siendo de este modo que los datos encontrados de un rho 0,692 en los colaboradores del colegio particular y un rho de 0,405 para los colaboradores de la municipalidad, indican que se distinguen una diferencia porcentual entre ambos datos, si bien ambos son favorables ahora, no se podrían decir lo mismo en algunos años si no se trabaja en la organización estos aspectos, los datos indican que se deben dar mayor interés a las acciones dentro de la municipalidad. Dado que un líder inspira a sus seguidores con autoridad, optimismo y una visión futura, la influencia idealizada permite que la transferencia de estas percepciones y actitudes sean favorables en los colaboradores desde el objetivo del líder en la organización (Castro, 2019).

Respecto al segundo objetivo específico de la tesis, que pretendía identificar la correlación entre la motivación inspiradora y el empowerment en los colaboradores de un colegio privado de Lurigancho Chosica en 2023, los resultados de la Tabla 18 manifiesta un nivel de sig. bilateral de 0,000, con un valor de Rho de 0.604 refiriendo que se rechaza la hipótesis nula y aprueba la alterna, se considera, así mismo, que existe relación entre variables con una correlación positiva moderada. Dichos datos son contrastados con los hallazgos reportados por el autor Osorio(2019), se puede observar en su tesis que obtuvo un nivel de significancia de 0.000, y un rho de 0,799, datos referidos que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la alterna y cuenta con una correlación positiva alta entre los colaboradores de la empresa. Se manifiesta en la discusión que los resultados de ambas investigaciones coinciden en la existencia de correlación de variables, siendo de este modo que el colegio particular reporta un nivel de sig. de 0,000 y un rho de 0,604 siendo así que el nivel de relación de los objetos de estudio es moderado y en la empresa en estudio cuenta con un nivel de sig. de 0,00 y un rho de 0,799 contando con una percepción de correlación de variables de los colaboradores dentro de la empresa, por tal motivo la discusión se genera en las diferencias que como los colaboradores perciben una motivación inspiradora y como este resultado refiere que el colegio privado necesita ejecutar acciones con el fin de mejorar el aspecto de motivación en los docentes. En consonancia con Colmenares (2022), se subraya que la motivación inspiradora implica compartir una visión positiva y que permita conocer los objetivos e impulsos de los miembros del equipo, esto va a

permitir al líder crear escenarios inspiradores e imaginativos, aquellos hallazgos implican que a pesar de la naturaleza favorable de la conexión, podría ser ventajoso investigar más tácticas para elevar el impulso inspirador de los colaboradores.

Tercer objetivo representado en los hallazgos mostrados en la Tabla 19, mencionan los datos en cuento al objetivo de la correlación entre el empowerment y la estimulación intelectual que refieren la siguiente información: un nivel de sig. bilateral de 0,000 en el cual se interpreta en el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna, así mismo como un rho de 0,850 que existe una correlación positiva alta desde la percepción de los colaboradores del colegio particular. Dicho resultado fue comparado con lo expuesto por Gonzales (2019), resaltan los datos de su tesis que contó con un nivel sig. bilateral de 0,01 en el cual se interpreta rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, así mismo cuenta con un rho de 0,851 que manifiesta que existe una correlación positiva alta desde la percepción de los colaboradores de la empresa en los aspectos de liderazgo participativo y el empowerment. En la discusión de las investigaciones ya mencionadas cuentan con los siguientes datos: en el colegio privado un nivel de sig. bilateral de 0,000 y un rho de 0,850 ante estos datos expuestos se manifiesta que existe una correlación positiva alta entre las variables del empowerment y la estimulación intelectual según la percepción de los colaboradores y por otro lado en la empresa en discusión cuenta con los datos de nivel de sig. bilateral del 0,00 y un rho de 0,851 dándose como interpretación que existe una correlación positiva alta; en tal sentido en ambas investigaciones cuenta con una correlación positiva. En línea con Gonzalo et al. (2019), se destaca que la estimulación intelectual fomenta la iniciativa, la resolución de problemas y la justificación de acciones por parte de los miembros del equipo y que con el tiempo estos elementos van a permitir el cumplimiento de metas cuantitativas, cualitativas y sostenibles.

Cuarto objetivo manifestado en los resultados brindados en la Tabla 20 refieren un nivel de sig. bilateral de 0,000 que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, así mismo un rho de 0,598 que refiere una correlación positiva moderada desde la percepción de los colaboradores del colegio particular, por otro lado, según

Castillo y Martínez (2021), en su investigación cuentan con los siguientes datos: nivel de sig. bilateral de 0,004 rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna con un rho de 0,441 refiriendo una relación positiva moderada entre el empowerment y la satisfacción laboral desde la percepción del colaborador de la organización. En tal sentido, según los datos mostrados en la investigación se deduce que para el colegio particular cuenta con un rho de 0,598 y para la tienda un rho de 0,441, ambos coincidentemente cuenta con una correlación positiva, sin embargo, se denota que se debe en ambos casos contar con propuestas que aporten una mejor percepción de los colaboradores ante la consideración individualizada. Según Pariona (2022), la atención personalizada orienta al líder a dar apoyo emocional e intelectual, permitiendo que las necesidades sean tratadas individualmente, esto conduce a la lealtad de los colaboradores a la empresa, así como a la valorización de los elementos internos y externos de los colaboradores. En conclusión, tanto este estudio como la tesis de Castillo y Martínez, coinciden en que la atención personalizada por parte del liderazgo está positivamente asociada al empowerment de los colaboradores, lo cual es fundamental para el compromiso y el crecimiento de los empleados en el lugar de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones se relacionan con los objetivos y los resultados obtenidos en la investigación, tales:

Primera: Se determinó la relación de las variables del empowerment y liderazgo transformacional en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023; demostrando un nivel de significancia de 0,000 y un Rho de Spearman de 1,000, indicando una correlación positiva grande entre variables. Se concluye que el empowerment al colaborador permite lograr mayores resultados en la empresa, siendo de este modo un método estratégico para contar con un personal motivado y con un liderazgo transformacional.

Segundo: Se logró determinar la relación del empowerment y la influencia idealizada en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023, con un nivel de significancia de 0,000, y con un Rho de Spearman de 0,692, indicando que existe una correlación positiva moderada entre la variable empowerment y la influencia idealizada. Se concluye que la influencia idealizada es percibida por los colaboradores, en son de una percepción ideal dentro de la empresa, aquella percepción lograda permite que el colaborador sea más competitivo, perseverante y visionario ante las metas de la empresa.

Tercera: Se determinó una relación entre el empowerment y la motivación inspiradora en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023, con un nivel de significancia de 0,000, y con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,604, detallándose la existencia de correlación positiva moderada entre la variable empowerment y la motivación inspiradora. Se concluye que la motivación inspiradora es percibida en la empresa dentro de un grado medio en su clima organizacional, se considera que se necesita estimular las oportunidades y recompensas en la empresa con el fin de articular el trabajo en equipo entre los directivos y colaboradores.

Cuarta: Se logró determinar la relación del empowerment y la estimulación intelectual en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho

Chosica 2023, con un nivel de significancia de 0,000, y con una Rho de Spearman de 0,850 demostrando una correlación positiva alta entre la variable empowerment y estimulación intelectual. Se concluye que la estimulación intelectual motiva a los colaboradores a ser más competitivos, a fin de reconocer su labor en la empresa, el ejercicio del empowerment en la toma de decisiones para los logros en la organización.

Quinta: Se logró determinar la relación del empowerment y la consideración individualizada en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023, con un nivel de significancia de 0,000 y con un Rho Spearman de 0,598 demostrando la correlación positiva moderada entre la variable empowerment y la consideración individualizada. Se concluye que la consideración individualizada empleada en la organización se percibe con la atención de las necesidades de los colaboradores, de esta forma se necesita propuestas de fidelización para mejorar la relación del colaborador y la empresa, desde la orientación y consideración a sus necesidades para su desarrollo dentro de sus funciones y posteriores cargos.

VII. RECOMENDACIONES

En relación con los resultados, se plantea las siguientes recomendaciones:

Primera: Se determinó una correlación positiva moderada entre el empowerment y liderazgo transformacional en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023. Para lo cual se sugiere a la empresa que continúe promoviendo el empowerment a través de la meritocracia y línea de carrera en la empresa.

Segundo: Se logró determinar una correlación positiva moderada entre el empowerment y la influencia idealizada en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023, con un nivel de significancia de 0,000, y con un Rho de Spearman de 0,692, indicando que existe una correlación positiva moderada entre la variable empowerment y la influencia idealizada. Se sugiere implementar capacitaciones de competencias intelectuales dentro de sus áreas para mejorar aspectos autónomos en los colaboradores de manera periódica.

Tercera: Se determinó una correlación positiva moderada entre el empowerment y la motivación inspiradora en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023, con un nivel de significancia de 0,000, y con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,604, detallándose que hay una tendencia de una relación entre variable empowerment y la motivación inspiradora. Por lo tanto, se sugiere a la empresa emplear propuestas motivacionales (concursos y recompensas por metas cumplidas) relacionadas con el logro de objetivos profesionales y personales dentro de periodos trimestrales con el fin de inspirar a mejorar su desempeño en la organización.

Cuarto: Se logró determinar una correlación positiva moderada entre el empowerment y la estimulación intelectual en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023, con un nivel de significancia de 0,000, y con un Rho de Spearman de 0,850. Se sugiere continuar creando oportunidades de espacios nuevos, de desarrollo y de propuestas para que los colaboradores perciban la importancia del reconocimiento de sus sugerencias y aspiraciones dentro del colegio.

Quinto: Se obtuvo una correlación positiva moderada entre el empowerment y la consideración individualizada en los colaboradores de un colegio de Lurigancho Chosica 2023, con un nivel de sig. de 0,000 y con un Rho Spearman de 0,598 demostrando que se cuenta con una relación clara entre las variables del empowerment y la consideración individualizada. Se sugiere a la empresa buscar alianzas estratégicas con organizaciones, para un constante desarrollo de liderazgo personal, trabajo conjunto y potenciación de habilidades de los colaboradores docentes y administrativos, siempre con el apoyo conjunto de la psicóloga de la Institución.

REFERENCIAS

- Acosta, J. F. H., Torres, M. del C. V., & Ávila, E. O. (2020). La evolución de la responsabilidad social empresarial a través de las teorías organizacionales. *Revista Científica «Visión de Futuro»*, 24(2), 82-104.
- Aimacaña Orosco, A. del P., & Tello Robayo, M. M. (2017). *Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en una mediana empresa: Caso Industria Inplastico* [bachelorThesis, LATACUNGA / UTC / 2017]. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/3778>
- Alcantara Alcantara, L. F., & Armas Lino, N. de los Á. (2022). Empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL; Pacasmayo—2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104586>
- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122.
- Alkadash, T. M., Nagi, M., Ateeq, A. A., Alzoraiki, M., Alkadash, R. M., Nadam, C., Allaymoun, M., & Dawwas, M. (2024). The Effects of Leadership Style on Employee Sustainable Behaviour: A Theoretical Perspective. En A. Hamdan & E. S. Aldhaen (Eds.), *Artificial Intelligence and Transforming Digital Marketing* (pp. 205-213). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-35828-9_19
- Amezcuca García, E. L., Pérez Ceballos, V., & Quiroz de la Cruz, E. M. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Revista Ciencia Administrativa*, 2019(1), 33-.
- Baez Carrasco, N. (2022). Liderazgo transformacional y el empowerment de los colaboradores en la municipalidad distrital de Echarati, Cusco 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/90820>
- Cabana Villca, S. R., Rivera Guerra, M. B., Véliz Fernández, R. P., & Aguilera Zambra, M. I. (2022). Influencia del liderazgo y otras variables críticas en la competitividad de Mipymes chilenas: Influence of leadership and other critical variables in the competitiveness of Chilean MSMEs. *Contaduría y*

- Administración*, 67(4), 48-71.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.2972>
- Cáceres Cardenas, M. L., Cañari Guia, B. O., & Geraldo Campos, L. A. (2022). El empowerment como oportunidad para mejorar el desempeño de la empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 15(25), 131-138.
- Castillo Yactayo, E. A., & Martínez Vizarreta, M. E. (2021). Empowerment y satisfacción laboral en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete-2021. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83987>
- Castro Irizarry, J. E. (2019). Los estilos de liderazgo del director escolar según la percepción de los estudiantes en una escuela ocupacional y técnica de un distrito escolar del Departamento de Educación de Puerto Rico [Ed.D., Universidad del Turabo (Puerto Rico)]. En *ProQuest Dissertations and Theses*.
<https://www.proquest.com/docview/2299736463/abstract/92D1A3F0BD23481EPQ/9>
- Chacon, M. T. R., & Arellanes, L. R. L. (2020). Liderazgo empoderado como estrategia organizacional: Revisión sistemática. *REVISTA DOXA DIGITAL*, 10(18), Article 18. <https://doi.org/10.52191/rdojs.2020.165>
- Chiavenato, I. (s. f.). *Gestión del talento humano*.
- Chaves-Barboza, E., & Rodríguez-Miranda, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), Article 1.
<https://doi.org/10.15359/rep.13-1.4>
- Ciriaco Ruiz, M. (2022, junio 19). La educación en los tiempos de un profesor: Perú es uno de los tres países de la región sin objetivos educativos | INFORME. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/peru/educacion-en-los-tiempos-de-un-profesor-peru-es-uno-de-los-tres-paises-de-la-region-sin-objetivos-educativos-informe-pedro-castillo-minedu-ecdata-noticia/>
- Colmenares, H. A. O. (2022). Liderazgo Transformacional: Vigencia y efectividad en la gestión empresarial. *Boletín administrativo*, 1-3.
- Contreras, S. T., Barros, J. A. R., & Mendivil, R. E. A. (2022). Validez y confiabilidad de un instrumento para evaluar el cumplimiento de las

- funciones de la atención primaria en contexto peruano. *Revista Cuidado y Salud Pública*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.53684/csp.v2i2.57>
- Duin, M. (2022). EL EMPOWERMENT COMO MÉTODO GERENCIAL ESTRATÉGICO PARA EL ESTIMULO DE LA ESPIRITUALIDAD ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA INCIPIENTE. *Gerentia*, 2, Article 2. <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/596>
- Fernández, C. V. (2023). Liderazgos del siglo XXI. *Revista*, 53(138), 1-29.
- Frias-Navarro, D., & Pascual-Soler, M. (2022). *Research design, analysis and writing of results*. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/KNGTP>
- Gallardo Gonzales, F. A. (2020). *Estilos de liderazgo y su relación con el empowerment en los colaboradores del Grupo Carita Feliz S.A. Piura, 2019*. Universidad César Vallejo.
- Gamba, R. V. (2023). Validez y fiabilidad del instrumento de análisis cuantitativo del uso de las redes sociales y el desarrollo de la inteligencia emocional en adolescentes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 4907-4933. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6522
- GESTIÓN, N. (2023, marzo 16). *Empresas, negocios y financiamiento | Comercio B2B: Oportunidades y retos para las pymes en el Perú este 2023 | ESAN | prioridades de inversión | PUBLIRREPORTAJE*. Gestión; NOTICIAS GESTIÓN. <https://gestion.pe/publirreportaje/empresas-negocios-y-financiamiento-comercio-b2b-oportunidades-y-retos-para-las-pymes-en-el-peru-este-2023-esan-prioridades-de-inversion-noticia/>
- Gonzales Cordova, M. M. (2019). *El compromiso organizacional en relación al Empowerment de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018*. Universidad César Vallejo.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Jensen, M., Potočnik, K., & Chaudhry, S. (2020). A mixed-methods study of CEO transformational leadership and firm performance. *European Management Journal*, 38(6), 836-845. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.05.004>

- Jensen, M., Potočník, K., & Chaudhry, S. (2020). A mixed-methods study of CEO transformational leadership and firm performance. *European Management Journal*, 38(6), 836-845. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.05.004>
- Joseph, R. (2020). The theory of empowerment: A critical analysis with the theory evaluation scale. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 30(2), 138-157. <https://doi.org/10.1080/10911359.2019.1660294>
- Lázaro-Alvarez, N., Callejas-Carrión, Z., Griol-Barres, D., Lázaro-Alvarez, N., Callejas-Carrión, Z., & Griol-Barres, D. (2022). Utilización del software SPSS para identificar factores predictivos de deserción estudiantil. *Luz*, 21(1), 38-50.
- Llanos Reynoso, L. F., & Villarreal Coindreau, M. J. (2022). Acuerdos y desacuerdos entre los jefes y los subordinados sobre la admiración del liderazgo: Agreements and Disagreements between Bosses and Subordinates regarding the Admiration of Leadership. *Acordos e divergências entre chefes e subordinados sobre a admiração da liderança.*, 24(42), 1-28. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.10845>
- Leah Ritchie, Anurag Jain, Mayuresh Kelkar. (2019). Making Use of Critical Management Theory: A Discursive Intervention for Employee Empowerment. *Journal of Marketing Development and Competitiveness*, 13(5). <https://doi.org/10.33423/jmdc.v13i5.2639>
- Mías, C. D. (2018). *Metodología de Investigación, Estadística Aplicada e Instrumentos en Neuropsicología*. Editorial Brujas & Encuentro Grupo Editor. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/detail.action?docID=6802559>
- Monje Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Abeal Vazquez, J. P. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(6), 779-789. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>
- Montoya, B. S. (2019). EMPOWERMENT: UNA TENDENCIA PARA LA GESTIÓN DE PERSONAS. *Revista FACES*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.54139/revfaces.v1i1.181>

- Orgambídez-Ramos, A., Moura, D., & de Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología, 35*(1), 257-278.
<https://doi.org/10.18800/psico.201701.008>
- Osorio Maita, A. L. (2023). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos, 2019. *AUTONOMA*.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2250>
- Pariona Ramirez, S. (2022). El Liderazgo Transformacional y su relación con el Engagement en el Entorno Laboral de los Millennials. *Universidad Ricardo Palma*. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/6034>
- Pailaqueo, M. P. V., Naranjo, R. F. I., & Antognoni, H. A. (2021). Liderazgo transformacional: Su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología, 30*(1), 1-17.
- Peñafiel Nivelá, G. A., Coello Vera, D. V., Baque Villanueva, L. K., & Mendoza Alcívar, M. A. (2019). Liderazgo transformacional en gerentes de pequeñas, medianas y grandes empresas del cantón Quevedo. (Spanish): Transformational leadership in managers of small, medium and large companies of cantón Quevedo. (English). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 7*, 1-19.
- Pereyra, L. E. (2022). *Metodología de la investigación*. Klik.
- Ramirez Hernandez, J. (2019). Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral [D.B.A., Keiser University]. En *ProQuest Dissertations and Theses*.
<https://www.proquest.com/docview/2293039657/abstract/E04015D7CE746C4PQ/11>
- Rothman, L., De Vijlder, F., Schalk, R., & Van Regenmortel, M. (2019). A systematic review on organizational empowerment. *International Journal of Organizational Analysis, 27*(5), 1336-1361. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2019-1657>
- Silva, C., & Martínez, L. (2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. *Psyche, 13*(2). <https://doi.org/10.4067/S0718-22282004000200003>

- Solarte, M. G. (2015). Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional/Role of the followers in the development of theories of organizational leadership/Papel dos seguidores no desenvolvimento de teorias de liderança organizacional. *Apuntes del CENES*, 34(59), 155-184.
- Treviño Reyes, R., & López Pérez, J. F. (2022). El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México: The impact of empowerment on job satisfaction, organizational commitment and burnout in teachers in Mexico. *Contaduría y Administración*, 67(3), 309-337.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3173>
- Tribeño Rojas, E. L. (2022). Empowerment y compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80929>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MÉDICIÓN
El empowerment	Según Alcántara y Armas (2022), mencionan que el empowerment organizacional es la transformación del comportamiento del colaborador que va a permitir resaltar sus capacidades y habilidades para el trabajo conjunto con el equipo, orientados bajo una meta común para el éxito empresarial; aquellos aspectos brindan al colaborador el empowerment o empoderamiento para la toma de decisiones según la asignación o especialización del puesto o área.	La variable empowerment y las dimensiones: poder, motivación, desarrollo y liderazgo, los cuales fueron medidos mediante la técnica de la encuesta y de su instrumento del cuestionario tipo Likert con cinco alternativas de respuestas	Poder	Confianza	1-2	La escala de medición es ordinal de tipo escala Likert (encuesta). Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Motivación	Autonomía	3-4	
				Reconocimiento	5-6	
				Desempeño	7-8	
Desarrollo	Capacitación	9-10				
	Información	11-12				
Liderazgo Transformacional	El liderazgo transformacional forma parte de diversos aspectos de la autorrealización personal; la búsqueda de satisfacer la necesidad del reconocimiento e integración en la sociedad aquello que permite el desarrollo constante en la organización, se debe tomar en cuenta las dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada (Acosta et al., 2020).	La variable liderazgo transformacional y las dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada, los cuales fueron medidos mediante la técnica de la encuesta y de su instrumento del cuestionario tipo Likert con cinco alternativas de respuestas	Liderazgo	Talento	13-14	
				Metas	15-16	
			Influencia idealizada	Líder	17-18	
				Visión	19-20	
				Estimular	21-22	
			Motivación inspiradora	Articular	23-24	
				Motivar	24-26	
Estimulación intelectual	Tomar riesgos	27-28				
	necesidades	29-30				
Consideración individual	necesidades	31-32				

**ANEXO 2. Validación del instrumento.
VALIDACIÓN DE JUECES O EXPERTOS**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento con el título: El empowerment y el liderazgo transformacional de los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho - Chosica 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dra. Debora Denisse Guillen Cabrera		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	(Gallardo (2019), Baes (2022))
Procedencia:	Adaptado por otros autores
Administración:	presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa de Lurigancho – Chosica.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. El cuestionario está compuesto por 32 preguntas

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Empowrment

Baez (2022), mencionan que el empowerment organizacional es la transformación del comportamiento del colaborador que va a permitir resaltar sus capacidades y habilidades para el trabajo conjunto con el equipo, orientados bajo una meta común para el éxito empresarial; aquellos aspectos brindan al colaborador el empowerment o empoderamiento para la toma de decisiones según la asignación o especialización del puesto o área.

- **Variable 2:** Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional forma parte de diversos aspectos de la autorrealización personal; la búsqueda de satisfacer la necesidad del reconocimiento e integración en la sociedad aquello que permite el desarrollo constante en la organización, se debe tomar en cuenta las dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada (Gallardo, 2019).

Variable	Dimensiones	Definición
Empowerment	Poder	El poder según Amezcua et al. (2019), refieren para que el colaborador tenga el poder o la autoridad, necesita contar con la información de la empresa según responsabilidad o encargatura, aquello que permita la comunicación sin fallas de error en la interpretación o disposición.
	Motivación	La dimensión desarrollo es parte de los procesos del empoderamiento, aquello que permite evolucionar en fases más amplias como en las responsabilidades y obligaciones, aquellos que aportan un mejor desempeño y desarrollo de los subordinados en sus decisiones para la mejora constante del resultado (Acosta et al., 2020).
	Desarrollo	La motivación el cual permite que el equipo humano y la organización considere la aplicación de la herramienta del empowerment para la obtención de reconocimientos internos (dentro de la empresa: colaboradores y jefes) y externos (clientes y organización), aquellos que permitan el crecimiento conjunto y destaque de forma personal, empresarial y social; aquellos que están enmarcados dentro de la meta organizacional (Cáceres et al., 2022)
	Liderazgo	según Alcántara y Armas (2022), mencionan que el liderazgo organizacional permite al colaborador crear propuestas, estrategias, plantear objetivos, todos con el fin de su identificación y valoración del trabajador dentro de la organización, permitiendo la formación de vínculos estables con el equipo.
Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada	La influencia idealizada es la admiración, respeto, confianza y estima de los subordinados hacia el líder que generalmente es carismático y tiene gran representación(imagen) en la organización, la interacción en este caso no es fluida (Baez, 2022).
	Motivación inspiradora	La motivación inspiradora permite al líder promover confianza a su equipo para el logro de sus objetivos personales de cada participante, bajo el criterio de inspirar que cada uno sea capaz de lograr u obtener el éxito de lo deseado o planteado (Alcázar, 2020).
	Estimulación intelectual	La estimulación individual es un tipo de liderazgo más analítico, innovador, original y fortalece la resolución de problemas, enfocados en la obtención de resultados a través de estrategias guiadas por los objetivos de la empresa, permite estimular las capacidades y habilidades de cada participante (Alcázar, 2020).
	Consideración Individual	La consideración individualizada, aquel que se caracterizan por la afinidad hacia las necesidades individuales, capacitaciones, disposición hacia el colaborador, esto con el fin de promover confianza y generar una comunicación de apoyo y figura amigable (Alcázar, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "El empoderamiento y el liderazgo transformacional de los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho - Chosica 2023" elaborado por Autor Herminia Estela Quiña Molina en el año 2023, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Empowerment

- Primera dimensión: Poder

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Confianza	1	4	3	4	
Autonomía	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	3	4	4	3	
Desempeño	4	3	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitación	5	3	4	4	
Información	6	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Talento	7	4	4	4	
Meta	8	4	4	4	

Variable del instrumento: Liderazgo Transformacional

- Primera dimensión: Influencia idealizada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Líder	9	4	4	4	
Visión	10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación Inspiradora

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Visión	11	4	4	4	
Articular	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estimulación intelectual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivar	13	4	4	4	
Tomar riesgos	14	4	4	4	

- Segunda dimensión: Consideración Individual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Atender necesidades	15	4	4	4	
Mentor	16	4	4	4	

.....
 Dra. Debora Denisse Guillen Cabrera
 DNI N° 46417339

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por

otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos

instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDACIÓN DE JUECES O EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento con el título: El empowerment y el liderazgo transformacional de los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho - Chosica 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mg. CARLOS ABRAHAM ARAMBURU GENG		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	(Gallardo (2019), Baes (2022))
Procedencia:	Adaptado por otros autores
Administración:	presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa de Lurigancho – Chosica.
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p>El cuestionario está compuesto por 32 preguntas</p>

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Empowrment

Baez (2022), mencionan que el empowerment organizacional es la transformación del comportamiento del colaborador que va a permitir resaltar sus capacidades y habilidades para el trabajo conjunto con el equipo, orientados bajo una meta común para el éxito empresarial; aquellos aspectos brindan al colaborador el empowerment o empoderamiento para la toma de decisiones según la asignación o especialización del puesto o área.

- **Variable 2:** Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional forma parte de diversos aspectos de la autorrealización personal; la búsqueda de satisfacer la necesidad del reconocimiento e integración en la sociedad aquello que permite el desarrollo constante en la organización, se debe tomar en cuenta las dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada (Gallardo, 2019).

Variable	Dimensiones	Definición
Empowerment	Poder	El poder según Amezcua et al. (2019), refieren para que el colaborador tenga el poder o la autoridad, necesita contar con la información de la empresa según responsabilidad o encargatura, aquello que permita la comunicación sin fallas de error en la interpretación o disposición.
	Motivación	La dimensión desarrollo es parte de los procesos del empoderamiento, aquello que permite evolucionar en fases más amplios como en las responsabilidades y obligaciones, aquellos que aportan un mejor desempeño y desarrollo de los subordinados en sus decisiones para la mejora constante del resultado (Acosta et al., 2020).
	Desarrollo	La motivación el cual permite que el equipo humano y la organización considere la aplicación de la herramienta del empowerment para la obtención de reconocimientos internos (dentro de la empresa: colaboradores y jefes) y externos (clientes y organización), aquellos que permitan el crecimiento conjunto y destaque de forma personal, empresarial y social; aquellos que están enmarcados dentro de la meta organizacional (Cáceres et al., 2022)
	Liderazgo	según Alcántara y Armas (2022), mencionan que el liderazgo organizacional permite al colaborador crear propuestas, estrategias, plantear objetivos, todos con el fin de su identificación y valoración del trabajador dentro de la organización, permitiendo la formación de vínculos estables con el equipo.
Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada	La influencia idealizada es la admiración, respeto, confianza y estima de los subordinados hacia el líder que generalmente es carismático y tiene gran representación(imagen) en la organización, la interacción en este caso no es fluida (Baez, 2022).
	Motivación inspiradora	La motivación inspiradora permite al líder promover confianza a su equipo para el logro de sus objetivos personales de cada participante, bajo el criterio de inspirar que cada uno sea capaz de lograr u obtener el éxito de lo deseado o planteado (Alcázar, 2020).
	Estimulación intelectual	La estimulación individual es un tipo de liderazgo más analítico, innovador, original y fortalece la resolución de problemas, enfocados en la obtención de resultados a través de estrategias guiadas por los objetivos de la empresa, permite estimular las capacidades y habilidades de cada participante (Alcázar, 2020).
	Consideración individual	La consideración individualizada, aquel que se caracterizan por la afinidad hacia las necesidades individuales, capacitaciones, disposición hacia el colaborador, esto con el fin de promover confianza y generar una comunicación de apoyo y figura amigable (Alcázar, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "El empowerment y el liderazgo transformacional de los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho - Chosica 2023" elaborado por Autor Herminia Estela Quiña Molina en el año 2023, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Empowerment

- Primera dimensión: Poder

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Confianza	1	4	3	4	
Autonomía	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	3	4	4	3	
Desempeño	4	3	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitación	5	3	4	4	
Información	6	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Talento	7	4	4	4	
Meta	8	4	4	4	

Variable del instrumento: Liderazgo Transformacional

- Primera dimensión: Influencia idealizada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Líder	9	4	4	4	
Visión	10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación Inspiradora

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Visión	11	4	4	4	
Articular	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estimulación intelectual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivar	13	4	4	4	
Tomar riesgos	14	4	4	4	

- Segunda dimensión: Consideración Individual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Atender necesidades	15	4	4	4	
Mentor	16	4	4	4	



.....
 Mg. Carlos Abraham Aramburu Geng
 DNI N° 44075484

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por

otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos

instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDACIÓN DE JUECES O EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento con el título: El empowerment y el liderazgo transformacional de los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho - Chosica 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mag. Alfredo Alonso López	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	(Gallardo (2019), Baes (2022))
Procedencia:	Adaptado por otros autores
Administración:	presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa de Lurigancho – Chosica.
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p>El cuestionario está compuesto por 32 preguntas</p>

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Empowrment

Baez (2022), mencionan que el empowerment organizacional es la transformación del comportamiento del colaborador que va a permitir resaltar sus capacidades y habilidades para el trabajo conjunto con el equipo, orientados bajo una meta común para el éxito empresarial; aquellos aspectos brindan al colaborador el empowerment o empoderamiento para la toma de decisiones según la asignación o especialización del puesto o área.

- **Variable 2:** Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional forma parte de diversos aspectos de la autorrealización personal; la búsqueda de satisfacer la necesidad del reconocimiento e integración en la sociedad aquello que permite el desarrollo constante en la organización, se debe tomar en cuenta las dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada (Gallardo, 2019).

Variable	Dimensiones	Definición
Empowerment	Poder	El poder según Amezcua et al. (2019), refieren para que el colaborador tenga el poder o la autoridad, necesita contar con la información de la empresa según responsabilidad o encargatura, aquello que permita la comunicación sin fallas de error en la interpretación o disposición.
	Motivación	La dimensión desarrollo es parte de los procesos del empoderamiento, aquello que permite evolucionar en fases más amplios como en las responsabilidades y obligaciones, aquellos que aportan un mejor desempeño y desarrollo de los subordinados en sus decisiones para la mejora constante del resultado (Acosta et al., 2020).
	Desarrollo	La motivación el cual permite que el equipo humano y la organización considere la aplicación de la herramienta del empowerment para la obtención de reconocimientos internos (dentro de la empresa: colaboradores y jefes) y externos (clientes y organización), aquellos que permitan el crecimiento conjunto y destaque de forma personal, empresarial y social; aquellos que están enmarcados dentro de la meta organizacional (Cáceres et al., 2022)
	Liderazgo	según Alcántara y Armas (2022), mencionan que el liderazgo organizacional permite al colaborador crear propuestas, estrategias, plantear objetivos, todos con el fin de su identificación y valoración del trabajador dentro de la organización, permitiendo la formación de vínculos estables con el equipo.
Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada	La influencia idealizada es la admiración, respeto, confianza y estima de los subordinados hacia el líder que generalmente es carismático y tiene gran representación(imagen) en la organización, la interacción en este caso no es fluida (Baez, 2022).
	Motivación inspiradora	La motivación inspiradora permite al líder promover confianza a su equipo para el logro de sus objetivos personales de cada participante, bajo el criterio de inspirar que cada uno sea capaz de lograr u obtener el éxito de lo deseado o planteado (Alcázar, 2020).
	Estimulación intelectual	La estimulación individual es un tipo de liderazgo más analítico, innovador, original y fortalece la resolución de problemas, enfocados en la obtención de resultados a través de estrategias guiadas por los objetivos de la empresa, permite estimular las capacidades y habilidades de cada participante (Alcázar, 2020).
	Consideración individual	La consideración individualizada, aquel que se caracterizan por la afinidad hacia las necesidades individuales, capacitaciones, disposición hacia el colaborador, esto con el fin de promover confianza y generar una comunicación de apoyo y figura amigable (Alcázar, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "El empoderamiento y el liderazgo transformacional de los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho - Chosica 2023" elaborado por Autor Herminia Estela Quiña Molina en el año 2023, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Empowerment

- Primera dimensión: Poder

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Confianza	1	4	3	4	
Autonomía	2	3	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	3	3	3	4	
Desempeño	4	3	4	3	

- Tercera dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitación	5	4	4	4	
Información	6	3	3	4	

- Cuarta dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Talento	7	4	3	4	
Meta	8	3	4	4	

Variable del instrumento: Liderazgo Transformacional

- Primera dimensión: Influencia idealizada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Líder	9	3	3	3	
Visión	10	3	3	4	

- Segunda dimensión: Motivación Inspiradora

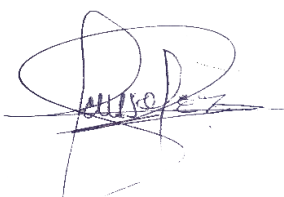
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Visión	11	4	3	4	
Articular	12	3	4	4	

- Tercera dimensión: Estimulación intelectual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivar	13	3	3	4	
Tomar riesgos	14	3	4	3	

- Segunda dimensión: Consideración Individual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Atender necesidades	15	4	3	3	
Mentor	16	3	4	4	



.....
Mg. Alfredo Alonso Lopez
DNI N° 09460324

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por

otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos

instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 3.

Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: El empowerment y el liderazgo transformacional de los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho - Chosica 2023

Investigadora: Herminia Estela Quiña Molina

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El empowerment y el liderazgo transformacional de los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho - Chosica 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación del empowerment y el liderazgo transformacional de los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho - Chosica 2023; esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se determinará si existe relación del empowerment y liderazgo transformacional de los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho - Chosica 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El empowerment y el liderazgo transformacional de los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho - Chosica 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de tres minutos y se realizará en la modalidad presencial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Herminia Estela Quiña Molina con email hequinaq@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dr. Miguel Bardales Cárdenas, con email mibardalesc@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre _____ y _____ apellidos:
.....

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

ANEXO 4.

Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
FICHA DE ENCUESTA

Estimado cliente/colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables empowerment y liderazgo transformacional, toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero: estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS
INSTRUCCIONES

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

	1	2	3	4	5
ESCALA DE VALORACIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

V1. El empowerment				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Poder	Confianza	1	Su jefe inmediato confía en usted y lo mantiene informado sobre los cambios que ocurren en la Institución					
		2	Usted se ha sentido respaldado por la empresa al momento de querer alcanzar sus ideales dentro de la Institución					
	Autonomía	3	Su jefe permite que usted tome decisiones importantes para la Institución					
		4	Dentro de la empresa, se le da libertad para poder ejecutar sus funciones como usted crea conveniente					
Motivación	Reconocimiento	5	Alguna vez ha recibido algún reconocimiento por parte de la Institución (felicitación, comisión) cuando realiza bien su trabajo					
		6	En caso de algún inconveniente personal, ¿usted puede solicitar permiso a su jefe inmediato, siendo otorgado fácilmente?					
	Desempeño	7	Usted respeta las normas establecidas en su puesto de trabajo					
		8	Usted promueve alternativas para resolver los problemas que se le presentan en el puesto de trabajo					
Desarrollo	Capacitación	9	Considera que sus requerimientos en la empresa han sido atendidos durante el tiempo que viene realizado sus labores					
		10	Usted tiene pleno conocimiento del reglamento de trabajo y de las funciones que debe ejercer					
	Información	11	Durante sus labores, ¿Considera que realiza sus funciones de manera adecuada utilizando los recursos y alcanzando las metas establecidas por la Institución?					
		12	Considera que la Institución permite que desarrolle sus capacidades libremente para convertirse en un trabajador más competitivo en su área laboral					
Liderazgo	Talento	13	Considera que las habilidades que posee son favorables y contribuyen a la Institución					
		14	Considera que la Institución presta atención a los diferentes tipos de habilidades de su personal y les brinda espacios de crecimiento					
	Metas	15	Considera usted que la Institución le ha permitido alcanzar las metas que se había planteado al iniciar su labor en la institución					
		16	Usted considera que existe un apoyo constante de parte de la empresa para lograr sus propósitos institucionales					

V2. Liderazgo Transformacional				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Influencia idealizada	Líder	25	Se considera usted una persona a la cual le gusta tomar la iniciativa al momento de formar equipos de trabajo					
		26	Usted normalmente es quien dirige las actividades asignadas que se realizan en la Institución					
	Visión	27	Cree usted que las perspectivas institucionales forman parte de los ideales de la organización					
		28	Cree que usted que la forma en que se desarrollan las actividades de la Institución está proyectadas a alcanzar la visión planteada					
Motivación Inspiradora	Estimular	31	Considera usted que los superiores constantemente se esfuerzan por estimular a los trabajadores de la Institución					
		32	Durante el desarrollo de su labor, ¿Considera usted que contribuye para que sus compañeros de trabajo se sientan estimulados?					
	Articular	33	Considera usted que las acciones de la Institución están orientadas a mejorar los niveles de liderazgo presentes					
		34	La Institución realiza gestiones con el fin de aliarse a otras instituciones que brinden capacitaciones para el personal sobre el liderazgo					
Estimulación intelectual	Motivar	37	Siente usted que sus superiores le hacen sentir capaz y aprecian su labor dentro de la Institución					
		38	Cree usted que la Institución imparte una acertada motivación al personal para lograr sus intereses					
	Tomar riesgos	39	Cuando realiza sus labores en la Institución, toma decisiones rápidamente					
		40	Considera que cuando ha tomado una decisión importante en su área laboral, la Institución lo ha respaldado					
Consideración Individual	Atender necesidades	47	Considera usted que la Institución se ha esforzado en lograr que usted se sienta cómodo y satisfecho con las labores y el tiempo que se le asigna para desarrollarlas					
		48	Usted considera que la Institución le ha brindado oportunidades para que realice actividades otras como especializarse en su área laboral					
	Mentor	47	Considera usted que asignar un mentor para los trabajadores nuevos permitiría que se adapten con mayor facilidad a la Institución					
		48	Considera usted que la Institución asesora, orienta y colabora en los procesos de inducción de los trabajadores					

Muchas gracias

ANEXO 5.

Tabla 21

Nivel de confiabilidad del Instrumento

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves (2018)

ANEXO 6.

Tabla 22

Tabla de niveles de correlación de Spearman

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez (2015)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "El empowerment y el liderazgo transformacional en los colaboradores de una Institución Educativa Particular, Lurigancho Chosica 2023", cuyo autor es QUIÑA MOLINA HERMINIA ESTELA, 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.

LIMA, 14 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MIGUEL BARDALES CARDENAS DNI: 08437636 ORCID: 0000-0002- 1067- 9550	Firmado electrónicamente por: MIBARDALESC el 01-12-2023 19:23:21

Código documento Trilce: TRI - 0654449