



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Liderazgo transformacional y su influencia en el
comportamiento organizacional en docentes de la Facultad
Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Alamo Barreto, José Viterbo (ORCID: 0000-0003-4459-1765)

ASESOR:

Dr. Valiente Saldaña, Yoni Mateo (ORCID: 0000-0002-9083-3553)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por su amor incondicional y estar en mi vida y enseñarme a ser mejor persona día a día. Y a mis queridos y adorados padres por su amor y apoyo incondicional, por todos los valores inculcados y sobre todo su ayuda a mi crecimiento profesional.

A mis hermanos por motivarme siempre en la vida a superar cada reto y sobre todo por fomentar el significado de la unión.

A mi compañera de vida y a mis hijos por su amor y apoyo incondicional y ser el motivo de lograr con el cumplimiento de mis metas de vida.

Y a todas aquellas personas que hicieron posible a lograr este gran reto trazado como un objetivo de vida que hoy se ve realizado

Agradecimiento

A Dios, a mis padres, a mis hermanos, a mi compañera de vida e hijos y a todas las personas que hicieron posible alcanzar este objetivo de vida y este sueño se haga realidad. Sinceramente muchas gracias.

A la Universidad Cesar Vallejo y a todos sus docentes, por los conocimientos impartidos durante todo este programa.

A los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes por brindarme la información necesaria para la realización de esta tesis.

Índice de contenidos

| | |
|---|-----|
| Caratula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | vi |
| Índice de gráficos y figuras | ix |
| RESUMEN | x |
| ABSTRACT | xi |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 19 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 19 |
| 3.1.1. Tipo de investigación | 19 |
| 3.1.2. Diseño de investigación | 19 |
| 3.2 Variables y Operacionalización | 20 |
| 3.2.1. Variable independiente: Liderazgo Transformacional | 20 |
| 3.2.2. Variable dependiente: Comportamiento Organizacional | 20 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 21 |
| 3.3.1. Población | 21 |
| 3.3.2. Muestra | 21 |
| 3.3.3. Muestreo | 22 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 22 |
| 3.4.1. Técnicas | 22 |
| 3.4.2. Instrumentos | 22 |

| | |
|--|----|
| 3.4.3. Validez | 22 |
| 3.4.4. Confiabilidad | 22 |
| 3.5. Procedimiento | 23 |
| 3.6.1. Método cuantitativo | 23 |
| 3.6.2. Método deductivo – inductivo | 23 |
| 3.7. Aspectos éticos | 23 |
| IV. RESULTADOS | 25 |
| 4.1. Descripción de resultados. | 25 |
| 4.2. Prueba de normalidad y correlación. | 29 |
| 4.3. Prueba de hipótesis. | 33 |
| V. DISCUSIÓN | 39 |
| VI. CONCLUSIONES | 43 |
| VII. RECOMENDACIONES | 45 |
| VIII. PROPUESTA | 46 |
| REFERENCIAS | 48 |
| ANEXOS | |

Anexo 01: Matriz de operacionalización de Variables:

Anexo 02: Carta de aceptación de aplicación de instrumentos por la institución

Anexo 03: Matriz de consistencia

Anexo 04: Validación de expertos

Anexo 05: Base de datos de la prueba piloto.

Anexo 06: Base de datos de la investigación.

Anexo 7: Cuestionario para evaluar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Comportamiento Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTumbes 2020.

Anexo 8: Ficha técnica de la variable Independiente Liderazgo Transformacional de los docentes de la FCE de la UNTumbes, 2020.

Anexo 9: Ficha técnica de la variable dependiente comportamiento organizacional de los docentes de la FCE de la UNTumbes, 2020.

Anexo 10: índice de abreviaturas

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes | 21 |
| Tabla 2: Nivel de Liderazgo Transformacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020 | 25 |
| Tabla 3: Nivel de Proactividad de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020 | 25 |
| Tabla 4: Nivel de Potencialidad de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020 | 26 |
| Tabla 5: Nivel de Motivación de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020 | 26 |
| Tabla 6: Nivel de inspiración de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020 | 27 |
| Tabla 7: Nivel de Comportamiento Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020 | 27 |
| Tabla 8: Nivel Individual de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020 | 28 |
| Tabla 9: Nivel Grupal de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020 | 28 |
| Tabla 10: Nivel Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020 | 29 |
| Tabla 11: Prueba de normalidad shapiro-wilk a los datos sobre liderazgo transformacional, comportamiento organizacional y dimensiones | 29 |
| Tabla 12: Prueba de correlación entre Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional | 30 |
| Tabla 13: Prueba de correlación entre Proactividad y Comportamiento Organizacional | 31 |
| Tabla 14: Prueba de correlación entre Potencialidad y Comportamiento Organizacional | 31 |
| Tabla 15: Prueba de correlación entre Motivación y Comportamiento Organizacional | 32 |

| | |
|---|----|
| Tabla 16: Prueba de correlación entre Inspiración y Comportamiento | |
| Organizacional..... | 32 |
| Tabla 17: Tabla cruzada nivel Liderazgo transformacional * nivel Comportamiento | |
| Organizacional..... | 33 |
| Tabla 18: Nivel de influencia entre Liderazgo transformacional * Comportamiento | |
| Organizacional..... | 33 |
| Tabla 19: Tabla cruzada nivel Proactividad * Comportamiento Organizacional.... | 34 |
| Tabla 20: Nivel de influencia entre Proactividad * Comportamiento | |
| Organizacional..... | 34 |
| Tabla 21: Tabla cruzada nivel Potencialidad * Comportamiento Organizacional .. | 35 |
| Tabla 22: Nivel de influencia entre Potencialidad * Comportamiento | |
| Organizacional..... | 35 |
| Tabla 23: Tabla cruzada nivel Motivación * Comportamiento Organizacional | 36 |
| Tabla 24: Nivel de influencia entre Motivación * Comportamiento | |
| Organizacional..... | 36 |
| Tabla 25: Tabla cruzada nivel Inspiración * Comportamiento Organizacional | 37 |
| Tabla 26: Nivel de influencia entre Inspiración * Comportamiento | |
| Organizacional..... | 38 |

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Propuesta de diagrama de flujo, para el liderazgo transformacional. 46

Resumen

En la investigación titulada: “Liderazgo Transformacional y su influencia en el Comportamiento Organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes, 2020”, el objetivo general de la investigación fue determinar el nivel de influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento organizacional de los docentes de la facultad de ciencias económicas de la universidad nacional de Tumbes, 2020.

El tipo de investigación es aplicada, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 49 de FCE de la UNTumbes, 2020. La técnica que se utilizó es el cuestionario; instrumento de recolección de datos que fue aplicado a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, datos obtenidos a través del programa IBM SPSS Statistics V25.

Se concluye al que existe relación directa y significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Comportamiento Organizacional. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig, bilateral = ,000 < 0,01; Rho= 495**), moderado, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Palabra claves: Liderazgo transformacional, Comportamientos organizacional, docentes, Facultad Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tumbes.

Abstract

In the research entitled: "Transformational Leadership and its influence on Organizational Behavior in teachers of the Economic Sciences Faculty at Universidad Nacional Tumbes, 2020", the general objective of the research was to determine the level of influence of transformational leadership on the organizational behavior of the teachers of the Faculty of Economic Sciences of the National University of Tumbes, 2020.

The type of research is applied, the research level is descriptive and correlational, the research design is non-experimental, cross-sectional, and the approach is quantitative. The sample consisted of 49 FCE from UNTumbes, 2020. The technique used is the questionnaire; data collection instrument that was applied to teachers. Expert judgment was used for the validity of the instruments and Cronbach's alpha was used for the reliability of each instrument; data obtained through the IBM SPSS Statistics V25 program.

It is concluded that there is a direct and significant relationship between Transformational Leadership and Organizational Behavior. This is both shown by the Spearman statistic (sig, bilateral = .000 < 0.01; Rho = 495 **), moderate, because the null hypothesis is rejected.

Keywords: Transformational leadership, Organizational behaviors, teachers, Faculty of Economic Sciences, National University of Tumbes.

I. INTRODUCCIÓN

La actual situación económica mundial se caracteriza por constantes cambios, cambios dinámicos y competitividad. En este sentido, las organizaciones juegan un papel importante, lo que significa que cuando se trata del comportamiento organizacional de la empresa para asegurar su sostenibilidad, sus líderes deben tener cuidado. De hecho, las organizaciones necesitan transformarse rápidamente para adaptarse a las características cambiantes de nuestra sociedad. Solo aquellas organizaciones que se anticipan a nuevas necesidades pueden realizar cambios de manera oportuna y efectiva, adaptándose a los cambios del entorno, siendo más flexibles, creando así un desarrollo sostenible, logrando a largo plazo su éxito empresarial.

La tecnología, la comunicación y la enorme cantidad de información y conocimiento que se genera cada día aceleran la adaptación a las necesidades cambiantes. La gran demanda requiere grandes líderes, en nuestra situación actual, necesitamos muchos líderes para guiar a diferentes grupos de personas y organizaciones hacia un futuro pacífico, productivo y próspero donde nuestra comunidad brinde orientación a las personas que pueden resolver problemas.

El concepto actual de liderazgo ha cambiado. Estudios recientes, grandes y pequeños, han demostrado que el efecto de hacer que los líderes sean efectivos son todas las habilidades que se pueden identificar, aprender, desarrollar y perfeccionar. Es posible copiar a un líder, y la situación actual es tan urgente que existe una necesidad urgente de producirlos en masa.

Este es el papel más importante de un líder transformador, capacitar seguidores para que se conviertan en líderes y a la vez que inspiren, motiven e inflencie al cambio personal y organizacional y la comunidad haciendo que sus subordinados se orienten a la acción y trabajen juntos para lograr una visión clara.

La importancia de realizar esta investigación se debe a que nos damos cuenta de que el liderazgo transformacional incluye liderar con el ejemplo. Solo liderando con el ejemplo podemos inspirar, motivar e influir en la capacidad de las personas para lograr metas. Al mismo tiempo, es una variable de cambio y mejora a todas las

personas de una organización, y esto contribuye en el comportamiento organizacional, de una manera individual, grupal y organizacional.

El problema general, ¿De qué manera influye el Liderazgo Transformacional en el Comportamiento Organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes, 2020?, problemas específicos ¿Cómo la Proactividad influye de manera significativa en el Comportamiento Organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes, 2020?, ¿Cómo la Potencialidad influye de manera significativa en el Comportamiento Organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes, 2020?, ¿Cómo la Motivación influye de manera significativa en el Comportamiento Organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes, 2020? ¿Cómo la Inspiración influye de manera significativa en el Comportamiento Organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes, 2020?

“El presente trabajo se justifica también por la siguiente manera: Conveniencia: la presente investigación es conveniente porque nos permitirá observar como en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, los docentes, demuestran una relación directa entre el Liderazgo Transformacional y el Comportamiento Organizacional, en donde el primera variables influirá de manera positiva en su gestión para el óptimo desarrollo y crecimiento sostenible de la Facultad y también evidenciar que dimensiones de ambas variables se desarrollan en esta investigación, que sirvan como programa piloto y se pueda aplicar en las demás facultades de la casa de estudios”.

Relevancia Social: Dado que esta investigación tiene trascendencia social, pública y educativa, esta investigación es de beneficio social, y los beneficiarios de la investigación son los docentes que forman parte de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes. Por cuanto el objetivo de determinar la incidencia de las dimensiones del Liderazgo Transformacional. Sus resultados propiciarán un comportamiento organizacional positivo para la UNTumbes, y a la vez influirá en el desempeño idóneo de los docentes.

Implicancia práctica: esta investigación es razonable porque ya que los datos que conciben las conclusiones y recomendaciones será de gran utilidad para los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que les permitirá conocer mejor su capacidad de aplicar un liderazgo Transformacional que inspire y motive a ser mejores personas y agentes de cambio para la casa de estudios, fomentando de la mano un Comportamiento Organizacional óptimo.

Valor teórico: La determinación de la importancia de dicho conocimiento permitirá al investigador describir las preguntas que se plantearán sobre la relación entre las variables para lograr los objetivos de la organización. Tiene valor teórico porque confirma los resultados de investigaciones establecidas y proporciona evidencia empírica de la relación significativa entre el liderazgo transformacional y su influencia en el comportamiento organizacional en los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

“El objetivo general apunta a determinar el nivel de influencia del Liderazgo Transformacional en el Comportamiento Organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes, 2020. En tanto los objetivos específicos, se detallan a continuación: 1. Describir de qué manera la Proactividad influye en el Comportamiento Organizacional de los docentes de la Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020. 2. Explicar de qué manera la Potencialidad influye en el Comportamiento Organizacional de los docentes de la Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020. 3. Describir de que forma la Motivación influye en el Comportamiento Organizacional de los docentes de la Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020. 4. Definir de qué manera la Inspiración influye en el Comportamiento Organizacional de los docentes de la Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020”.

La hipótesis (H1) que se pretende demostrar es si “existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y su influencia en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional de Tumbes, 2020”.

La hipótesis (H0) que se pretende demostrar es si “No existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y su influencia en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional de Tumbes, 2020”.

II. MARCO TEÓRICO

Para poder afianzar esta investigación se tomó como referencias investigaciones de nivel internacional y nacional. En lo que respecta a nivel internacional tenemos como referencia en primer lugar a Hermsilla (2016), en su investigación:

“Menciona que el papel desempeñado por el líder siempre ha sido un tema de preocupación para los investigadores. Específicamente, se ha reconocido al Liderazgo Transformacional como uno de los tipos de liderazgo más prácticos para impulsar procesos de mejora e innovación organizacional. La muestra se encuentra conformada entre directivos y trabajadores de diversas organizaciones (47 y 107 respectivamente) del norte de España entre vasco y Navarra. La investigación realizada demuestra que el liderazgo transformacional está relacionado con la satisfacción, la eficacia y la motivación. En comparación con la fuerza de correlación de ambas variables, también se observa el margen superior del liderazgo transformacional sobre el liderazgo transaccional, lo cual es consistente con una gran cantidad de estudios previos realizados en diferentes orígenes culturales”.

De mismo modo se toma como referencia la investigación de Cuadra (2015) donde:

“Se obtuvo de esta investigación que los indicadores de comportamiento y de liderazgo son eficaces. Para definir las características de los líderes, se estudió más de 1,000 categorías de comportamiento y finalmente se encontró dos conductas que incluyen la mayoría de los comportamientos del líder, lo que expresa que si existe una correlación positiva significativa entre la dimensión de "atención" y cinco de los seis criterios. “La satisfacción laboral” del seguidor es del 46%, “la satisfacción del seguidor con el líder” es del 78%, “la motivación” del seguidor es del 50% y “el rendimiento del equipo” es del 28%, y “la efectividad” del líder es del 52%, lo que indica este estilo de liderazgo expresa un índice de preocupación alto hacia sus subordinados, mostrándole de groso modo su aprecio, apoyo y respeto”.

En lo que respecta a nivel nacional, se tomó como referencia a Loza (2018), en su investigación:

“El objetivo fue establecer la relación entre el estilo de liderazgo transformador del directivo y la institución educativa Rafael Díaz de Moquegua. Se utilizó un método deductivo cuantitativo, no experimental e hipotético. Para ambas variables, se empleó el cuestionario como herramienta de recolección de datos. Ambos instrumentos de estudio se aplicaron a los docentes de Rafael Díaz, una institución educativa en Moquegua, 2017. La muestra fue de 25 docentes, entre ellos 10 de primaria y 15 de secundaria. Se obtuvo que el coeficiente de correlación de ambas variables alcanzó un valor de significancia muy alto de 0,737 ($p = 0,000$), la cual fue menor que el nivel de significancia seleccionado (0,05), y se determinó una correlación positiva moderada lo que señala la relación directa existente entre las variables”.

Otra investigación que se tomó en cuenta como antecedente nacional fue la de Oseda & compañía (2016) donde:

“El objetivo apuntó a comprobar la relación existente en el liderazgo transformacion y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, pucallpa en el año 2015. Generalmente se asume que si existe una relación directa e importante entre el liderazgo de los docentes que apoyan a la Universidad Nacional Intercultural Amazónica y el clima organizacional. La investigación es de tipo básico y nivel relevante, utilizando métodos deductivos descriptivos e hipotéticos, utilizando diseño descriptivo relacionado, y la muestra es de 114 docentes. La obtención de datos se ejecutó mediante técnicas de encuesta, y se utilizaron cuestionarios como herramientas, y el uso del método de reducción a la mitad de Rulon y Guttman también lo hizo confiable, ya que se los valores resultantes fueron 0,993 y 0,977 respectivamente; la validez se determinó mediante juicio de expertos y valor alfa de Cronbach, donde se obtuvo valores de 0,996 y 0,928. La conclusión es que cuando el nivel de significancia es del 5%, existe una relación directa fuerte ($\rho = 0.817$) y

significativa ($t = 13.14$) entre el liderazgo transformacional de los docentes de la Universidad Nacional Intercultural Amazónica y el clima organizacional”.

Por último, también se toma en cuenta la investigación nacional de Portocarrero Ramos (2019) donde:

“Para determinar el impacto de la gestión de procesos y el comportamiento organizacional en el campo técnico de JAAMSA, el estudio empleó a 30 personas. La obtención de datos se obtuvo mediante técnicas de encuesta utilizando cuestionarios como herramientas y consta de 30 preguntas en la escala Likert. El instrumento es verificado por un comité de juicio de expertos y su confiabilidad se calculó mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Una vez obtenidos los resultados, estos pueden ser procesados y analizados por el programa estadístico SPSS V25. Se concluyó que existe una relación entre la gestión de procesos y el comportamiento organizacional”.

En términos de liderazgo, existen muchos modelos de liderazgo. Sin embargo, debemos enfocarnos en líderes responsables porque afectaran a ciertas personas.

De acuerdo a Cipriano (2011) señala que para lograr la meta, los estilos de liderazgo deben ser diversos, por lo que debe enfocarse en tres estilos básicos, Liderazgo autocrata, liderazgo participativo y el liderazgo liberal.

El líder autocrático: se enfocan en tomar decisiones centralizadas, motivas a sus empleados y controlar completamente a las personas, aunque los seguidores obedezcan ordenes.

El líder participativo: se enfocan en tomar decisiones basadas en las opiniones de los colaboradores, escuchando activamente y considerando ideas y opiniones de sus subordinados.

El líder liberal: es el estilo de liderazgo donde su función principal es delegar poderes en quienes toman decisiones en la empresa. La idea de los líderes liberales es que los subordinados tienen la capacidad de completar tareas por los

mismos y, por lo tanto, asumen la responsabilidad bajo su propia guía, motivación y control.

El liderazgo es una condición para que una persona esté en el entorno de un líder. El líder se elige, no se impone. Para convertirse en líder, necesita el apoyo de maestros profesionales, y son estas personas las que notaron los talentos y las actitudes del líder y lo eligieron para guiarlos. Ser líder no necesariamente representa una afirmación formal, por lo que estar en una posición de liderazgo es la capacidad de motivar a un grupo de personas a alcanzar metas. Actualmente, todavía existen muchas diferencias en cuanto al liderazgo y la formación que se debe recibir. Pero, de hecho, este es un tema visto en una época muy lejana. Por lo tanto, podemos estar seguros de que el liderazgo no es un tema artificial, pero debido a que estamos experimentando la globalización, hoy necesitamos más líderes de este tipo.

Por otro lado, Robbins & Judge (2013), afirma que esta es una habilidad que puede influir en un grupo y llevarlo a la realización de una meta o conjunto de metas. En la misma perspectiva según Rivilla & Diaz (2014), Explican que el liderazgo es una condición básica para los gerentes, si su objetivo es delinear y desarrollar un plan para mejorar la organización en general. Finalmente, Lewin & colaboradores (1940) hace hincapié que los miembros de la organización deben tener la capacidad de hacer trabajar y organizar a un grupo de personas para lograr metas específicas que los mantengan unidos durante mucho tiempo, lo que establece una conexión muy estrecha entre la amistad y las relaciones laborales.

De acuerdo a las distintas definiciones extraídas de los emblemáticos autores, podemos considerar que el líder es el responsable de liderar el grupo, poniendo la responsabilidad de que el grupo lleve a cabo sus funciones de acuerdo con las recomendaciones que él mismo haga. Para ello, hay que recordar que si lideramos el equipo de trabajo bajo los tres tipos de liderazgo existentes: autocrático, participativo y el liberal, no podremos alcanzar las metas propuestas. Pero si lideramos y orientamos a las personas bajo un liderazgo participativo, podremos implementar lo que se propone, debido a este tipo de liderazgo, podemos incluir miembros de la organización en todas las actividades.

En un mundo empresarial de hoy en día, el líder parece ser la persona clave que da la iniciativa para comenzar un nuevo proyecto y que este pueda traer buenos resultados, desde la perspectiva del logro de metas, el líder, es la pieza clave a la hora de guiar al equipo, pues logra que todos contribuyan y esto ayuda a mantener un clima organizacional agradable, como también, ayuda en la productividad de la empresa, cosa que no haría el subordinado si trabajara solo o de manera independiente. Sin embargo, como pasa con otro tipo de líderes, quien ejerce este rol en el mundo empresarial, siempre debe actuar con intereses colectivos más no bajo sus propios intereses, de no hacerlo generaría caos dentro de la organización.

Para Vadillo & Teresa (2013) las características de un líder transformacional deben ser las siguientes:

Creatividad: La creatividad es un factor indispensable en un líder, de esta manera puede crear nuevas ideas y aplicarlas cuando sea necesario. En definitiva, el líder debe ser una persona innovadora que imagina cosas que otros no pueden hacer, y debe dar la iniciativa a nuestros proyectos.

Interactividad: Un líder transformacional debe ser un genio que pueda comunicarse e interactuar con las personas que lo rodean en entornos laborales y personales, sin tener que prestar atención a quién.

Visión: El líder debe ser capaz de establecer una visión común con sus subordinados y la organización, de igual forma debe tener la capacidad de comunicar claramente sus metas y planes para que quienes lo siguen comprendan sus planes.

Empoderamiento: El líder debe crear un ambiente en el que sus subordinados se sientan comprometidos en alcanzar los objetivos de la empresa. Para ello, debe tener una mayor capacidad de acción dentro de la organización y cooperar con ellos para lograr las metas, de modo que los subordinados puedan sentirse más cómodos en la toma de decisiones.

Pasión: Esta debe notarse al realizar una actividad, porque refleja su compromiso y al mismo tiempo lo comunica a sus subordinados, lo que produce un ambiente sano y vibrante.

Ética: La ética de los líderes transformacionales debe ser fuerte y concisa, lo más importante es respetar estrictamente sus principios, porque a la hora de tomar decisiones, especialmente cuando esas decisiones involucran a otras personas, sus estándares morales deben ser firmes.

Prestigio: Como tarea principal, el líder debe despertar la admiración de sus seguidores, hacer que estén de acuerdo con su ideal y que estén dispuestos a seguirlo. Esta es una forma eficaz de transmitir confianza, porque despierta el entusiasmo de los subordinados.

Orientación hacia las personas: Los líderes deben mostrar interés en sus subordinados, lo que se puede reflejar entendiéndolo más directamente y comprendiendo cada una de sus necesidades y metas individuales.

Formación y asesoramiento de los colaboradores: La característica básica de un líder es que, si quieres una mejor empresa, se debe saber motivar, promover y orientar el proceso de formación de cada uno de sus trabajadores. Los subordinados deben recibir capacitación continua y brindar amplios conocimientos para ser más productivos y eficientes en la consecución de logros y metas establecidas por la organización.

Según Regader (2020) Hoy en día, muchas empresas están organizadas de manera jerárquica, porque esto puede formar una organización más grande. Cada empresa tiene subordinados, jefes de departamento y directores generales, y tiene accionistas añadidos. Además, los líderes superiores deben usar un estilo de liderazgo correcto para poder guiar adecuadamente completamente a los subordinados. Cada estilo de liderazgo tiene sus ventajas y desventajas, que afectarán la motivación y productividad de los subordinados, y por tanto producirán diferentes emociones entre los subordinados.

Así mismo Regader (2020) menciona 5 tipos de liderazgo:

Liderazgo laissez-faire o delegativo: como menciona Regader (2020) Este es una forma de liderazgo donde la confianza es el factor principal. Es un tipo de liderazgo, donde el líder confía en la experiencia y motivación de sus subordinados para que pueda completar las tareas y proyectos exitosos solo. Ventajas: Hace que el personal sienta que la organización es liberadora, ayuda a mejorar la creatividad y lo más importante lo hace más satisfecho con el trabajo que se le asigna. El mejor entorno para utilizar este tipo de liderazgo es cuando los subordinados tienen una gran motivación y pasión por las tareas que realizan. Permite que las personas que hacen más contribuciones a la organización y que son más profesionales se liberen de las limitaciones de la política y la rigidez organizacional y puedan continuar trabajando normalmente. Desventajas: Este estilo de liderazgo no siempre es efectivo en todas las organizaciones, pues si las personas no son proactivas, nunca podrán asignarse sus propios plazos, gestionar sus tareas y resolver los problemas que se presenten, y su carga de trabajo es total.

Liderazgo autocrático: El punto de vista de Regader (2020) sobre este liderazgo es que se presenta una situación donde el líder tiene todo el poder, nadie puede desafiar o cuestionar sus decisiones. Por otro lado, mencionó que este es un liderazgo unidireccional, es decir, los jefes suelen mandar y los subordinados deben obedecer, por lo que es comprensible que un liderazgo autoritario no sea un liderazgo democrático abierto. Ventajas: es muy eficaz en organizaciones donde las decisiones deben tomarse rápidamente sin perder mucho tiempo pensando. Del mismo modo, es muy eficaz en situaciones en las que los empleados necesitan controlar estrictamente las actividades a realizar, ya que al eliminar las instrucciones para que los trabajadores se relajen, se puede mejorar la eficiencia y la velocidad del trabajo. Desventaja: Los líderes autocráticos no consideran la libre expresión de sus subordinados porque su ideología es que son solo personas que deben escuchar y obedecer las órdenes que les dan sus subordinados. Es un liderazgo de doble filo, aunque puede ayudar a tomar decisiones rápidas o eliminar factores que conducen a una reducción de la productividad, también puede hacer que los subordinados se sientan sin poder y subvalorados, lo que puede llevar a que abandonen la empresa o que tengan un rendimiento inferior.

Liderazgo democrático: Menciona Regader (2020), el liderazgo democrático Esta es la contradicción del liderazgo autoritario, ya que este tipo de líder ayuda a promover la intervención, el frenesí y la cooperación de los subordinados. Teniendo en cuenta sus diferentes opiniones y perspectivas sobre la situación actual, pero la decisión final está en manos del líder. Ventaja: Permite a los trabajadores contribuir al proceso de toma de decisiones. Lo hace más leal a la empresa, mejorando así la afiliación, la productividad y la innovación. Mejora el clima organizacional, porque la relación entre empleados es mejor que otros estilos de liderazgo. La competencia se convierte en compartir, lo que conduce al logro de las metas organizacionales. Desventaja: Todas las responsabilidades recaen sobre el líder este debe tener un alto grado de capacidad para mantener la motivación e inspiración de quienes lo siguen, también debe tener la capacidad de confiar en sí mismo, de lo contrario el equilibrio del equipo se deteriorará. El camino hacia la meta se hace más lento, en todo caso, las diferencias entre dos o más partes del grupo no se pueden superar.

Liderazgo transaccional: El liderazgo transaccional como refiere Regader (2020) Se basa en los incentivos e intercambios económicos entre el líder y los subordinados, es decir, si los subordinados logran una determinada meta, el líder lo premiará por su desempeño laboral, beneficiando así a estos últimos, lo que aumentará las ventas y los ingresos. Ventajas: Se trata de un liderazgo que se enfoca en lograr metas, por lo que es fundamental motivar a los subordinados a través de incentivos. Se crea una estructura clara, que detalla todo aquello que se requiere de los subordinados y las recompensas que obtendrán cuando se implementen. Desventajas: El liderazgo transaccional es dependiente a la fijeza de la organización, ya que no es flexible al cambio continuo, que es muy representativo en el mundo actual. Esto se debe a que los líderes prestan más atención al presente.

El liderazgo transformacional para Regader (2020), es la habilidad del líder para conseguir una buena comunicación entre los trabajadores de la organización, que en gran medida puede lograr diferentes niveles de metas y, por lo tanto, permitir que la empresa se beneficie de una estrategia y perspectiva común compuesta por varios subordinados. Ventajas: Brindar flexibilidad a las actividades de la empresa, realizar el trabajo conjunto entre líderes y subordinados, y también mejorar la

productividad, motivación y eficiencia del equipo. El líder tiene una visión amplia de la tarea a realizar, lo que le permite cambiar las perspectivas, clarividencias y estimulaciones del equipo de manera positiva. Los líderes logran ganarse la amistad, el acatamiento y el asombro de sus subordinados. Desventajas: Los métodos de liderazgo transformacional no son adecuados en grupos de subordinados donde se carecen del conocimiento, la capacidad o las habilidades para completar la tarea, o no tienen motivación para realizar la tarea. Los líderes necesitan tiempo y energía, porque esto debe generar confianza y tratar de persuadir a los subordinados para que crean en una visión compartida.

Con respecto a las dimensiones, la proactividad: Covey (2003), detalla el concepto de proactividad como actitud innata de una persona, que no debe limitarse a lo que hace (iniciativa), sino a lo que hará, siempre que se considere a otras personas, si esto pertenece a su propio círculo de influencia (responsabilidad). En otras palabras, ser proactivo no es más que una actitud que te obliga a tomar la iniciativa y hacer lo correcto, y lo más importante, a actuar de acuerdo con valores y principios.

La segunda dimensión, la Potencialidad: Como menciona Perez (2017), El desarrollo del potencial humano dentro de una organización es una alternativa generalmente intervencionista, es decir, tiene una gran influencia en el trabajador, pudiendo intervenir con más fuerza en la consecución de metas. Cuando se sitúa en el campo de la interposición organizacional, el desarrollo del potencial humano puede convertirse en una sugerencia potencial para el desarrollo organizacional, que puede ser visto desde una perspectiva multidisciplinaria e interdisciplinaria. Desde un punto de vista disciplinar, el desarrollo del potencial humano se puede definir como una subdisciplina de la psicología laboral y organizacional, que puede ayudar a los individuos a adquirir nuevas habilidades y destrezas y así asegurar que la conducta personal sea adecuada.

La tercera dimensión, la Motivación: según (Nuñez, 2009), la razona como un conjunto de métodos que implican la aceleración, orientación y permanencia del comportamiento humano. También enfatizó que para que las personas alcancen un mayor nivel de adaptabilidad y motivación, deben mostrar claramente que la victoria

es el resultado de su propio comportamiento, deben tener creencias de control, y pensar siempre que están listas para resolver estos problemas, ya sea en el individuo o en la sociedad. Todos deben ser auto eficaces, y los esfuerzos realizados de una forma u otra siempre serán significativos y serán apreciados por muchas personas, y la expectativa de resultados también será beneficiosa y beneficiosa. La motivación no es solo un simple concepto unificado, es mucho más que eso, porque la motivación requiere una cierta capacidad para contrarrestar o resistir varias creencias. Hay dos tipos de motivos: intrínseca y extrínseca, el primero proviene de la misma persona, solo ella puede controlar sus pensamientos y comportamientos y fortalecerse. Esta motivación se produce cuando a las personas les suele gustar su trabajo, lo que lo convierte en una motivación intrínseca positiva. La segunda motivación es la contraria a la intrínseca, porque proviene del exterior de la persona, lo que conduce a la realización de las tareas asignadas. Se puede decir que aquellas emociones relacionadas con la realización del resultado afectarán la motivación externa de la tarea encomendada.

Finalmente, la cuarta dimensión, inspiración: según Todd, Thrash, & Elliot (2003) menciona los principales aspectos que influyen en la inspiración humana: evocación, trascendencia y motivación. Primero, el análisis interno debe realizarse sin ninguna intención. Como punto clave, como todos sabemos, la inspiración suele estar relacionada con la atención humana y los límites, para llegar a un punto insuperable hay que ver la posibilidad de presentarse de forma clara y consciente. Al poder ver las cosas con claridad y tener otra perspectiva, la persona puede adquirir la habilidad de tener un panorama más amplio de las cosas, no solo para enfocarse en un lugar, sino también para tener una vista panorámica, que puede brindar mejores soluciones a los problemas. Ocurrió el problema. Finalmente, la motivación puede ayudar a un individuo a difundir y expresar de manera clara y consciente las ideas que tenía cuando trascendió. Así mismo Todd, Thrash, & Elliot (2003) han desarrollado un método eficaz llamado "Escala de inspiración" cuyo objetivo principal es medir la cantidad de tiempo que una persona busca estar inspirada en la vida diaria. Este método tiene éxito porque las personas que se encuentran inspiradas pueden abrir nuevas experiencias, ver las cosas desde otro ángulo y tener ideas claras. Otro punto importante a destacar es que la experiencia

afecta la inspiración de las personas. Del mismo modo, aquellos que están más abiertos a la experiencia también son los que tienen más probabilidades de experimentar la inspiración. Además, se entiende que las personas que se inspiran no comprenden sus propios sentimientos, por lo que se puede decir que la inspiración es involuntaria.

A lo que se refiere a la variable Comportamiento Organizacional se tiene la aportación de autores como Content (2019), donde menciona que el comportamiento organizacional no se limita a la interacción entre empleados, grupos y estructuras de la empresa, sino también porque analiza cómo estas variables afectan el desarrollo y el funcionamiento general del talento. En este proceso de transición, los líderes cumplen un rol de suma importancia en la toma de decisiones correctas y oportunas. Se producirán cambios y las estrategias que utilicen dependerán de los resultados de los cambios.

Así mismo menciona Molina, Briones, & Arteaga (2016) El comportamiento organizacional se refiere a la investigación de personas en el contexto de una organización, así como el análisis de métodos internos que afectan la certidumbre de sujetos, equipos y organizaciones, cuyo objetivo básico es mejorar el comportamiento organizacional. Eficacia y bienestar personal. Dicho de otro modo, se puede definir al comportamiento organizacional como el análisis y la ejecución de conocimientos coherentes con la conducta de los individuos en una empresa. Es un instrumento humano en beneficio de las personas y se utiliza ampliamente en el comportamiento estas mismas en diversas organizaciones.

Los autores Robbins y Judge (2015), mencionaron discrepancias en la calidad de los métodos de progreso y sustento y los resultados derivados entre organizaciones. La variedad de derivaciones es primariamente producto de desiguales modelos de comportamiento organizacional. Estos modelos forman una técnica determinista que rige la forma de pensar de los dirigentes de las empresas y por tanto conmueve su conducta. Por lo tanto, es crucial que los gerentes sean conscientes del ambiente, importancia y seguridad de sus propios modelos y los modelos afiliados por los modelos circundantes.

Por otra parte, Robbins y Judge (2015), nos habla acerca de la existencia de 3 modelos de comportamiento organizacional:

Modelo autocrático: para Robbins y Judge (2015), el modelo autocrático es aquel donde se depende mucho del poder, porque el responsable debe tener suficiente poder para dar órdenes. El modelo autoritario es un medio muy útil para completar eficazmente el trabajo. Es un método aceptable para determinar el comportamiento del gerente cuando faltan otras opciones y aun puede ser ventajoso en ciertas situaciones.

Modelo de apoyo: el modelo de soporte del comportamiento organizacional tuvo sus orígenes en la iniciación de las relaciones de sostén formulado de este modo Robbins y Judge (2015) el cual marca que el liderazgo de la organización y otros métodos deben asegurar la mayor posibilidad posible, es decir, de acuerdo con sus informes, valores y expectativas, cada miembro de la organización considera la experiencia adquirida en todas las organizacionales como un apoyo y estímulo a los valores e importancia persona y su interacción y relación con la empresa.

Modelo colegial: Robbins y Judge (2015) hace hincapié que es una extensión de gran utilidad al modelo de soporte o apoyo. Este modelo más que todo hace referencia a un conjunto de individuos los cuales tienen objetivos comunes. El modelo tuvo sus orígenes inicialmente en laboratorios de indagación y ambientes de trabajo análogos hasta cierto punto. En un ambiente así, los empleados suelen sentir satisfacción, un sentido de hacer contribuciones valiosas y un profundo sentido de realización personas.

Robbins y Judge (2015) menciones 5 teorías sobre el comportamiento organizacional:

Teoría clásica: esta se centra en encontrar la escasez de gestionar los elementos de una organización compleja.

Teoría de la administración científica: explora lo mejor de la tecnología del adeudo y la fabricación de medidas que puedan calcular la eficiencia.

Teoría de las relaciones humanas: prevalece al individuo sobre nuevos compendios de la organización y propone habilidades para ampliar la satisfacción de todos.

Teoría de los sistemas: es una metafísica de gestión asentada en métodos, es decir, un todo organizado, se forma en base a un conjunto de elementos relacionados, y el resultado es mejor que el aumento de sus porciones.

Teoría de contingencia: destaca que no hay absolutos en organizaciones y establecimientos, al contrario, todo es relativo.

Robbins y Judge (2015) define que el comportamiento organizacional tiene 3 dimensiones:

Individual: para Robbins y Judge (2015), el ejercicio individual es el asiento del desempeño organizacional. De este modo, entender la conducta individual es esencial para tener una gestión eficaz, porque el alce de la empresa dependerá siempre del desempeño de cada uno de sus miembros. El conocimiento sobre psicología social básica, proporcionan información sobre la relación entre actitudes, ideas, personalidades, valores y desempeño personal. Los directivos deben estar en la facultad de comprender las características personales de sus trabajadores y de ellos mismos para así tomar medidas que contribuyan al mejoramiento de la organización.

Grupal: Robbins y Judge (2015) Señala que el medio grupal y la relación interpersonal también son cogniciones significativas que alteran el desempeño organizacional. En el contexto del comportamiento grupal, los grupos se crean a razón de las acciones administrativas y esfuerzos individuales. Los altos mandos dan origen a los grupos de trabajo para realizar tareas específicas y designar responsabilidades, a estos se les llama grupos formales, mientras los grupos que se crean debido a los comportamientos de los trabajadores, se les denomina grupos informales, y ambos grupos tienen conductas las cuales se desarrollan alrededor de interés comunes y organizacionales.

Organizacional: Robbins y Judge (2015), señala que el diseño organizacional, las tipologías personales y el impacto interpersonal y grupal son esenciales para

comprender la conducta humana dentro de una empresa. Para aporrear con eficacia en una organización, los directivos deben comprender claramente el diseño organizacional. El diseño de una empresa refleja formalmente las actividades e interrelaciones de las subunidades que conforman la organización.

Así mismo, Robbins y Judge (2015) hace mención sobre los tipos de comportamiento organizacionales, lo cuales se adecuan según como funcione la empresa. Son 3 tipos:

Control gerencial: Desde el grado de dictadura (instruido por el equipo de gestión a los empleados) hasta el control interactivo (donde los empleados influyen en la manera en que la empresa funciona) el control de gestión tiene múltiples niveles. El tipo de control de gestión seleccionado para la organización afectará cómo se mantiene la estrategia. Si no se permite la interacción de los empleados, es posible que no vea contribuciones importantes que ayuden a administrar mejor la empresa hasta cierto punto.

Ética: Las empresas que desarrollan y utilizan políticas éticas estrictas encontrarán que la norma afecta en la conducta de las organizaciones en el lugar de trabajo. Al comunicarse fluidamente con los empleados, conocer a los clientes y realizar negocios de forma directa con los proveedores, el equipo de gestión debe implementar el código ético de la empresa. La alta tasa de rotación en la organización puede dañar la ética, dada que los nuevos empleados no están acostumbrados con la cultura de la organización y necesitan tiempo para mantenerse al día.

Responsabilidad: Una estructura organizativa sólida puede ayudar a mantener un comportamiento organizativo responsable. Cuando en la organización se sabe que los funcionarios están encargados de las diferentes funciones y proyectos de la organización, los empleados suelen asumir la responsabilidad de su propio éxito. Si un trabajador no es consciente del éxito o fracaso de la empresa, no hay forma de recompensar la productividad o castigar a quienes se benefician de la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Menciona (Hernandez, 2015), Este es un estudio de correlación descriptivo dado que se estudian y miden dos variables, y también se señala que los estudios de correlación tratan de calcular el nivel de relación y la manera en que dos o más variables interactúan entre sí. Estas relaciones se logran establecer en el mismo contexto.

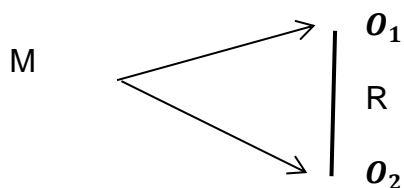
El tipo de investigación según su finalidad es aplicado, según John Hayman (2013), La investigación aplicada es que aquella cuyo propósito fundamental es resolver problemas prácticos.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño planteado en esta investigación es cuantitativo no experimental, descriptivo - correlacional – Transversal. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006). “La investigación transversal con un nivel descriptivo, se caracteriza fundamental por recolectar datos al mismo tiempo”. Además, es no experimental, dado a que en este estudio no se pretende manipular variables, datos e indicadores y tiene un alcance relevante para trata de comprender la relación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico.

En el presente estudio se empleó el diseño correlacional, ya que nos permite encontrar la relación entre variables.

En consecuencia, el diseño a seguir es:



Dónde:

O_1 : Liderazgo transformacional.

O_2 : Comportamiento organizacional.

M: Muestra de los Docentes de la FCE de la UNTumbes.

R: Correlación de Pearson entre ambas variables.

El diseño correlacional permite verificar la relación significativa entre las variables liderazgo transformacional y comportamiento organizacional presentes en los docentes de la FCE de la UNTumbes; esto con el fin de poder establecer la influencia de la primera en la segunda de una manera directa, y así encontrar descubrimientos que se encaminen a buscar la mejor en el campo de la educación, es decir, fortalecer la capacidad del liderazgo transformacional para mejorar el comportamiento organizacional de los docentes de FCE en la Universidad Nacional de Tumbes.

3.2 Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable independiente: Liderazgo Transformacional

El concepto de liderazgo transformacional fue establecido por Burns (1978) el cual lo refiere como el tipo de liderazgo que tienen las personas con personalidad sólida y visión impregnada, con capacidad de cambiar expectativas, percepciones y motivaciones, y liderar cambios dentro de la organización.

La variable liderazgo transformacional será detallada a través de 4 dimensiones: proactividad, potencialidad, motivación e inspiración, y con 20 indicadores los cuales se verán reflejados en 20 ítems.

3.2.2. Variable dependiente: Comportamiento Organizacional

Según Robbins & Judge (2009), el comportamiento organizacional se trata de una variable de investigación diseñada para investigar la influencia de los individuos, grupos y estructuras en el comportamiento interno de la empresa con el fin de tener

una comprensión y eficiencia más amplia de todos los aspectos que deben mejorarse de manera efectiva.

La variable comportamiento organizacional será observada a través de 3 dimensiones: Individual, Grupal y organizacional, y con 15 indicadores los cuales se verán reflejados en 15 ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La presente investigación tiene una población conformada por 49 docentes adscritos a la FCE de la UNTumbes, los cuales lo conforman 17 hombres y 03 mujeres pertenecientes a la escuela de contabilidad, 12 hombres y 043mujeres pertenecientes a la escuela de administración y 11 hombres y 3 mujeres pertenecientes a la escuela de economía.

Tabla 1: Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes

| Escuela profesional | Departamento académico | Sexo | | Total |
|---------------------|------------------------|---------|---------|-------|
| | | Hombres | Mujeres | |
| Contabilidad | Contabilidad | 17 | 3 | 20 |
| Administración | Administración | 12 | 3 | 15 |
| Economía | Economía | 11 | 3 | 14 |
| | TOTAL | 40 | 9 | 49 |

Fuente: Of. Personal Universidad Nacional de Tumbes

3.3.2. Muestra

La muestra estará representada por el número de maestros asignados a la FCE y sus respectivas escuelas profesionales de administración, contabilidad y economía. Son 49 maestros, compuestos por 40 hombres y 09 mujeres. Esta característica será una muestra intencional.

3.3.3. Muestreo

El muestreo se realizará mediante estadística descriptiva, que se utilizará para representar y detallar gráficos estadísticos en la construcción de la tabla de distribución de frecuencias.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para recolectar los datos de las variables y dimensiones se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos:

3.4.1. Técnicas

Para obtención de datos, se utilizarán técnicas de encuesta para medir las dos variables de investigación y la relación entre ellas. Según Trespalacios (2005), Las encuestas son herramientas de investigación descriptiva que requieren la determinación a priori de las preguntas a realizar, la selección de personas de una muestra representativa, la descripción las respuestas y la determinación de los métodos utilizados para recoger la información obtenida.

3.4.2. Instrumentos

Para poder recolectar datos se utilizará como instrumento el cuestionario para así conocer el liderazgo transformacional y su influencia en el comportamiento en docentes de la FCE de la UNTumbes.

3.4.3. Validez

Para poder validar el contenido de ambas variables se solicitará la participación de tres expertos profesionales en esta materia.

3.4.4. Confiabilidad

Se realizará una prueba piloto, aplicando el instrumento a 30 docentes de la Facultad de Ciencias Políticas y Derecho de la UNTumbes, para poder establecer el coeficiente del Alpha de Cronbach a las variables de Liderazgo Transformacional con sus respectivas dimensiones y la variable Comportamiento Organizacional con sus respectivas dimensiones.

3.5. Procedimiento

El procedimiento que se seguirá para la recolección de datos, será el siguiente:

- Se utilizará como instrumento el cuestionario el cual estará elaborado por el investigador.
- La investigación es descriptiva-relevante porque nos permitirá obtener frecuencias.
- En cuanto al análisis de datos, la información obtenida se procesará mediante estadística descriptiva. Se utilizará la prueba de Spearman.
- Se realizará una investigación estadística deductiva y cual nos mostrará los datos en base a las hipótesis que se plantee, se utilizará las siguientes medidas de tendencia central: promedio, porcentaje y medida de dispersión: desviación estándar, etc., para analizar la información.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Método cuantitativo

Debido a que su propósito es explicar, pronosticar y / o intervenir en los fenómenos a través de métodos de recolección de datos numéricos, para ello se recolectarán y analizarán datos cuantitativos de las variables estudiadas.

3.6.2. Método deductivo – inductivo

Porque en este estudio se darán alcance de los conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales, y en consecuencia se extraerán conclusiones o consecuencias, se seguirá un proceso de análisis integral; o se examinarán casos específicos en base a los enunciados generales proporcionados para que se puedan hacer recomendaciones potenciales.

3.7. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas consideradas por el investigador son:

- Esta investigación tiene muy en cuenta la propiedad intelectual o derechos de autor.

- Teniendo en cuenta los principios de protección y seguridad de datos, nuestros participantes no tienen que preocuparse por expresar sus opiniones.
- Todos los participantes deben ser respetados e importantes para nuestra investigación, por lo que nos negamos a apuntar a cualquier tipo de discriminación o racismo entre ellos.
- Rechazó total hacia los resultados discriminatorios, manipuladores y confusos a la hora de recolectar y analizar la información.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados.

Tabla 2: Nivel de Liderazgo Transformacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 0 | 0 |
| Medio | 11 | 22,4 |
| Alto | 38 | 77,6 |
| Total | 49 | 100,0 |

Descripción:

La tabla 2, muestra que 11 de las 49 personas encuestadas docentes de la facultad de ciencias económicas de la Universidad Nacional de Tumbes dice que existe un nivel Medio de Liderazgo Transformacional, el cual representa el 22,4% del total.

Tabla 3: Nivel de Proactividad de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 0 | 0 |
| Medio | 15 | 30,6 |
| Alto | 34 | 69,4 |
| Total | 49 | 100,0 |

Descripción:

La tabla 3 muestra que solo 15 personas de los 49 Docente encuestados, piensa que existe un nivel Medio respecto a la Proactividad, la cual representa el 30,6% del total.

Tabla 4: Nivel de potencialidad de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 0 | 0 |
| Medio | 15 | 30,6 |
| Alto | 34 | 69,4 |
| Total | 49 | 100,0 |

Descripción:

La tabla 4 muestra que solo 15 personas de los 49 docentes de la Facultad de Ciencias económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, piensa que existe un nivel Medio respecto a la potencialidad, la cual representa el 30,6% del total.

Tabla 5: Nivel de motivación de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 0 | 0 |
| Medio | 22 | 44,9 |
| Alto | 27 | 55,1 |
| Total | 49 | 100,0 |

Descripción:

La tabla 5 muestra que solo 22 personas de los 49 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, piensa que existe un Nivel Medio respecto al proceso de Motivación, la cual representa el 44,9% del total.

Tabla 6: Nivel de inspiración de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 0 | 0 |
| Medio | 24 | 49,0 |
| Alto | 25 | 51,0 |
| Total | 49 | 100,0 |

Descripción:

La tabla 6 muestra que 24 personas de los 49 de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, piensa que existe un nivel Medio respecto a la inspiración, la cual representa el 49,0% del total.

Tabla 7: Nivel de Comportamiento Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 0 | 0 |
| Medio | 10 | 20,4 |
| Alto | 39 | 79,6 |
| Total | 49 | 100,0 |

Descripción:

La tabla 7 muestra que solo 10 personas de los 49 de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes encuestados, piensa que existe un nivel Medio respecto al comportamiento organizacional, la cual representa el 20,4% del total.

Tabla 8: Nivel individual de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 2 | 4,1 |
| Medio | 5 | 10,2 |
| Alto | 42 | 85,7 |
| Total | 49 | 100,0 |

Descripción:

La tabla 8 muestra que solo 2 personas de los 49 Docentes de la Facultad de ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes encuestados, piensa que existe un nivel Bajo respecto al nivel individual, la cual representa el 4,1% del total.

Tabla 9: Nivel grupal de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 2 | 4,1 |
| Medio | 8 | 16,3 |
| Alto | 39 | 79,6 |
| Total | 49 | 100,0 |

Descripción:

La tabla 9 muestra que solo 2 personas de los 49 Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes encuestados, piensa que existe un nivel Bajo respecto al nivel Grupal, la cual representa el 4,1% del total.

Tabla 10: Nivel Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 1 | 2,0 |
| Medio | 8 | 16,3 |
| Alto | 40 | 81,6 |
| Total | 49 | 100,0 |

Descripción:

La tabla 10 muestra que solo 1 persona de los 49 Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes encuestados, piensa que existe un nivel Bajo respecto al Nivel Organizacional, la cual representa el 2.0% del total.

4.2. Prueba de normalidad y correlación.

Tabla 11: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk a los datos sobre Liderazgo Transformacional, Comportamiento Organizacional y dimensiones.

| | Estadístico | gl | Sig. |
|-------------------------------|-------------|----|------|
| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | ,982 | 49 | ,660 |
| PROACTIVIDAD | ,884 | 49 | ,000 |
| POTENCIALIDAD | ,963 | 49 | ,131 |
| MOTIVACIÓN | ,917 | 49 | ,002 |
| INSPIRACIÓN | ,954 | 49 | ,052 |
| INDIVIDUAL | ,895 | 49 | ,000 |
| GRUPAL | ,884 | 49 | ,000 |
| ORGANIZACIONAL | ,907 | 49 | ,001 |
| COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL | ,905 | 49 | ,001 |

Descripción:

La tabla 11 nos muestra que los $P < 0,05$ por lo que no sigue una distribución normal. En cambio, los datos de la variable Liderazgo Transformacional y de las

dimensiones potencialidad e inspiración, si sigue una distribución normal al obtener un $P > 0,05$. Entonces contrastaremos nuestras hipótesis tanto generales como específicas con una prueba no paramétrica.

Se está utilizando la prueba de normalidad Shapiro-Wilk dado que nuestra población es < 50 , en nuestro caso para esta investigación son 49 docentes de la Universidad Nacional de Tumbes.

Para la prueba de Correlación entre las variables utilizaremos Tau-b de Kendall, ya que tanto variables como dimensiones muestran que no siguen una distribución normal y el número de categorías entre variables y dimensiones es la misma.

Tabla 12: Prueba de correlación entre Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional.

| | | COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL |
|----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | Coefficiente de correlación r_s | ,495** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 49 |

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

Descripción:

En la tabla 12 muestra el resultado del contraste de hipótesis referente a la relación entre Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional, de lo cual se evidencia la existencia de la relación altamente significativa entre Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional. Al observar un valor r_s de ,495** considerado en un nivel Moderado de correlación ($p = ,000 < ,01$).

Tabla 13: Prueba de correlación entre Proactividad y Comportamiento Organizacional.

| | | COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL |
|--------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| PROACTIVIDAD | Coefficiente de correlación r_s | ,385** |
| | Sig. (bilateral) | ,006 |
| | N | 49 |

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

Descripción:

En la tabla 13 muestra el resultado del contraste de hipótesis referente a la relación entre Proactividad y Comportamiento Organizacional, de lo cual se existencia de la relación altamente significativa entre Proactividad y Comportamiento Organizacional. Al observar un valor r_s de ,385** considerado en un nivel Bajo de correlación ($p=,006<,01$).

Tabla 14: Prueba de correlación entre Potencialidad y Comportamiento Organizacional.

| | | COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL |
|---------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| POTENCIALIDAD | Coefficiente de correlación r_s | ,304* |
| | Sig. (bilateral) | ,034 |
| | N | 49 |

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

Descripción:

En la tabla 14 muestra el resultado del contraste de hipótesis referente a la relación entre Potencialidad y Comportamiento Organizacional, de lo cual se existencia de la relación altamente significativa entre Potencialidad y Comportamiento Organizacional. Al observar un valor r_s de ,304* considerado en un nivel Bajo de correlación ($p=,034<,05$).

Tabla 15: Prueba de correlación entre Motivación y Comportamiento Organizacional.

| | | COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL |
|------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| MOTIVACIÓN | Coefficiente de correlación r_s | ,306* |
| | Sig. (bilateral) | ,032 |
| | N | 49 |

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

Descripción:

En la tabla 15 muestra el resultado del contraste de hipótesis referente a la relación entre Motivación y Comportamiento Organizacional, de lo cual se existencia de la relación altamente significativa entre Motivación y Comportamiento Organizacional. Al observar un valor r_s de ,306* considerado en un nivel Moderada de correlación ($p=,032<,01$)

Tabla 16: Prueba de correlación entre Inspiración y Comportamiento Organizacional.

| | | COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL |
|------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| MOTIVACIÓN | Coefficiente de correlación r_s | ,284* |
| | Sig. (bilateral) | ,048 |
| | N | 49 |

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

Descripción:

En la tabla 16 muestra el resultado del contraste de hipótesis referente a la relación entre Inspiración y Comportamiento Organizacional, de lo cual se existencia de la relación altamente significativa entre Potencialidad y Comportamiento Organizacional al observar un valor r_s de ,284* considerado en un nivel Bajo de correlación ($p=,048<,05$).

4.3. Prueba de hipótesis.

Utilizaremos Tau-b de Kendall por que las variables no muestran una distribución normal y el número de categorías entre las dos variables es el mismo.

Tabla 17: Tabla cruzada nivel Liderazgo Transformacional * nivel Comportamiento Organizacional.

| | | NIVELCOMPORGA | | Total | |
|----------------|-------|---------------|-------|-------|--------|
| | | ALTO | MEDIO | | |
| NIVELLIDERTRAN | ALTO | Recuento | 35 | 3 | 38 |
| | | % del total | 71,4% | 6,1% | 77,6% |
| | MEDIO | Recuento | 4 | 7 | 11 |
| | | % del total | 8,2% | 14,3% | 22,4% |
| Total | | Recuento | 39 | 10 | 49 |
| | | % del total | 79,6% | 20,4% | 100,0% |

Descripción:

En la tabla 17 muestra que el 71,4% de los Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes dice que el comportamiento organizacional está en un nivel Alto, así mismo este mismo porcentaje dice que el Liderazgo Transformacional está en un nivel Alto y el 6,1% dice que el comportamiento organizacional está en un nivel Medio, así mismo este mismo porcentaje dice que el Liderazgo Transformacional está en un nivel Alto.

Tabla 18: Nivel de influencia entre Liderazgo Transformacional * Comportamiento Organizacional.

| | | Medidas simétricas | | | |
|---------------------|------------------|--------------------|--|---------------------------|---------------------------|
| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significació n aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,577 | ,143 | 3,023 | ,003 |
| N de casos válidos | | 49 | | | |

a. "No se presupone la hipótesis nula".

b. "Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula".

Descripción:

En la tabla 18 nos muestra el valor de significancia de Tau-b de Kendall es $=,003$ y este es $< ,050$ entonces decimos que, si existe influencia entre la Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional, en donde la influencia está en un Nivel Muy Bajo.

Tabla 19: Tabla cruzada nivel Proactividad * Comportamiento Organizacional.

| | | NIVELCOMPORGA | | Total | |
|--------------------|-------------|---------------|-------|--------|-------|
| | | ALTO | MEDIO | | |
| NIVEL PROACTIVIDAD | ALTO | Recuento | 31 | 3 | 34 |
| | | % del total | 63,3% | 6,1% | 69,4% |
| | MEDIO | Recuento | 8 | 7 | 15 |
| | | % del total | 16,3% | 14,3% | 30,6% |
| Total | Recuento | 39 | 10 | 49 | |
| | % del total | 79,6% | 20,4% | 100,0% | |

Descripción:

En la tabla 19 muestra que el 63,3% de los Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes dice que el comportamiento organizacional está en un nivel Alto, así mismo este mismo porcentaje dice que la Proactividad está en un nivel Alto y el 6,1% dice que el comportamiento organizacional está en un nivel Medio, así mismo este mismo porcentaje dice que Proactividad está en un nivel Alto.

Tabla 20: Nivel de influencia entre Proactividad * Comportamiento Organizacional.

| | | Medidas simétricas | | | |
|---------------------|------------------|--------------------|--|---------------------------|--------------------------|
| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,433 | ,143 | 2,610 | ,009 |
| N de casos válidos | | 49 | | | |

a. "No se presupone la hipótesis nula".

b. "Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula".

Descripción:

En la tabla 20 nos muestra el valor de significancia de Tau-b de Kendall es =,009 y este es < ,050 entonces decimos que, si existe influencia entre la Proactividad y el Comportamiento Organizacional, en donde el impacto está en un Nivel Muy Bajo.

Tabla 21: Tabla cruzada nivel Potencialidad * Comportamiento Organizacional.

| | | NIVELCOMPORGA | | Total | |
|--------------------|-------------|---------------|-------|--------|-------|
| | | ALTO | MEDIO | | |
| NIVELPOTENCIALIDAD | ALTO | Recuento | 30 | 4 | 34 |
| | | % del total | 61,2% | 8,2% | 69,4% |
| | MEDIO | Recuento | 9 | 6 | 15 |
| | | % del total | 18,4% | 12,2% | 30,6% |
| Total | Recuento | 39 | 10 | 49 | |
| | % del total | 79,6% | 20,4% | 100,0% | |

Descripción:

En la tabla 21 muestra que el 61,2% de los Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes dice que el comportamiento organizacional está en un nivel Alto, así mismo este mismo porcentaje dice que la Potencialidad está en un nivel Alto y el 8,2% dice que el comportamiento organizacional está en un nivel Medio, así mismo este mismo porcentaje dice que la Potencialidad está en un nivel Alto.

Tabla 22: Nivel de influencia entre Potencialidad * Comportamiento Organizacional.

| Medidas simétricas | | | | | |
|---------------------|------------------|-------|--|---------------------------|--------------------------|
| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,323 | ,149 | 1,986 | ,047 |
| N de casos válidos | | 49 | | | |

a. "No se presupone la hipótesis nula".

b. "Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula".

Descripción:

En la tabla 22 nos muestra el valor de significancia de Tau-b de Kendall es $=,047$ y este es $< ,050$ entonces decimos que, si existe influencia entre la Potencialidad y el Comportamiento Organizacional, en donde el impacto está en Nivel Moderado.

Tabla 23: Tabla cruzada nivel Motivación * Comportamiento Organizacional.

| | | NIVELCOMPORGA | | Total | |
|------------------|-------------|---------------|-------|--------|-------|
| | | ALTO | MEDIO | | |
| NIVEL MOTIVACIÓN | ALTO | Recuento | 25 | 2 | 27 |
| | | % del total | 51,0% | 4,1% | 55,1% |
| | MEDIO | Recuento | 14 | 8 | 22 |
| | | % del total | 28,6% | 16,3% | 44,9% |
| Total | Recuento | 39 | 10 | 49 | |
| | % del total | 79,6% | 20,4% | 100,0% | |

Descripción:

En la tabla 23 muestra que el 51,0% de los Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes dice que el Comportamiento Organizacional está en un nivel Alto, así mismo este mismo porcentaje dice que la Motivación está en un nivel Alto y el 4,1% dice que el Comportamiento Organizacional está en un nivel Medio, así mismo este mismo porcentaje dice que la Motivación está en un nivel Alto.

Tabla 24: Nivel de influencia entre Motivación * comportamiento organizacional.

Medidas simétricas

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación n aproximada |
|---------------------|------------------|-------|--|---------------------------|----------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,357 | ,126 | 2,527 | ,012 |
| N de casos válidos | | 49 | | | |

a. "No se presupone la hipótesis nula".

b. "Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula".

Descripción:

En la tabla 24 nos muestra el valor de significancia de Tau-b de Kendall es $\approx 0,012$ y este es $< 0,050$ entonces decimos que, si existe influencia entre la Motivación y Comportamiento Organizacional, en donde la influencia está en un Nivel Bajo.

Tabla 25: Tabla cruzada nivel Inspiración * Comportamiento Organizacional.

| | | NIVELCOMPORGA | | Total | |
|-------------------|-------|---------------|-------|-------|--------|
| | | ALTO | MEDIO | | |
| NIVEL INSPIRACIÓN | ALTO | Recuento | 23 | 2 | 25 |
| | | % del total | 46,9% | 4,1% | 51,0% |
| | MEDIO | Recuento | 16 | 8 | 24 |
| | | % del total | 32,7% | 16,3% | 49,0% |
| Total | | Recuento | 39 | 10 | 49 |
| | | % del total | 79,6% | 20,4% | 100,0% |

Descripción:

En la tabla 25 muestra que el 46,9% de los Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes dice que el Comportamiento Organizacional está en un nivel Alto, así mismo este mismo porcentaje dice que la Inspiración está en un nivel Alto y el 4,1% dice que el Comportamiento Organizacional está en un nivel Medio, así mismo este mismo porcentaje dice que la Inspiración está en un nivel Alto.

Tabla 26: Nivel de influencia entre Inspiración * Comportamiento Organizacional.

| | | Medidas simétricas | | | |
|---------------------|------------------|---------------------------|--|---------------------------|----------------------------|
| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación n aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,314 | ,125 | 2,293 | ,022 |
| N de casos válidos | | 49 | | | |

a. "No se presupone la hipótesis nula".

b. "Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula".

Descripción:

En la tabla 26 nos muestra el valor de significancia de Tau-b de Kendall es =,022 y este es < ,050 entonces decimos que, si existe influencia entre la Inspiración y Comportamiento Organizacional, en donde la influencia está en un Nivel Bajo.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se procede a la discusión del presente estudio de investigación a partir de la comparación de estudios previos realizados en tesis, artículos científicos o antecedentes respecto al tema realizado de Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional, logrando a través del procesamiento de la información con ayuda del Programa SPSS V25, y mediante estadísticas descriptivas obtener los resultados de contraste de hipótesis tanto general como específicas.

Como se expresa en la tabla 11 el cual nos muestra al coeficiente de correlación Tau-b de Kendall $r_{s=}$, 495** con un Nivel de Significancia ($P=,000<,01$), por lo tanto si existe correlación significativa estadísticamente entre Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional, el cual está en un Nivel Moderado, además en la tabla 18 nos muestra al valor de significancia de Tau-b de Kendall es =,003 siendo este un valor menor que ,050 por lo tanto si existe influencia entre el Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional, en donde la Influencia está en un nivel Muy Bajo, esta investigación lo podemos comparar con el estudio realizado por Requejo & Caballero (2018), donde se puede evidenciar una relación baja, directa y significativa entre las variables Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional, donde se refiere que el Liderazgo Transformacional que se aplica en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes si tiene correlación con el Comportamiento Organizacional y si existe influencia, y este esta en nivel alto como lo muestran los estudios, el objetivo fundamental por parte del Decanato es mejorar continuamente y a la vez manteniendo el Liderazgo Transformacional impartido a los docentes para de alguna u otra forma mitigar las consecuencias que ejerce este sobre el Comportamiento Organizacional, pues en este 2020 se ha venido realizando charlas, orientaciones y capacitaciones para los docentes con el fin de cumplir con los objetivos propuestos para incentivar y mejorar el Liderazgo Transformacional. Es significativo la capacidad perceptiva de los docentes con respecto al Liderazgo Transformacional cuya apreciación nos expresa que el Liderazgo Transformacional esta en un Nivel Alto (38 docentes de las Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes) y solo 11 docentes dice que esta en un nivel

Medio, de igual manera expresan que el Comportamiento Organizacional esta en un Nivel Alto (39 docentes) y solo 10 menciona que esta en un nivel Medio .

Como se expresa en la tabla 13 el cual nos muestra al coeficiente de correlación Tau-b de Kendall $r_s = ,385$ con un nivel de significancia ($p = ,006 < ,01$), por lo tanto si existe correlación significativa estadísticamente entre Proactividad y Comportamiento Organizacional, el cual está en un nivel Bajo, además en la tabla 20 nos muestra que el valor de significancia de Tau-b de Kendall es $= ,009$ siendo este menor que $,050$ por lo tanto si existe influencia entre la Proactividad y Comportamiento Organizacional, en donde la influencia está en un Nivel Muy Bajo, estos datos de investigación concuerdan con la investigación realizada por Lopez-Salazar (2010) donde se puede comprobar la influencia de la proactividad en el marco de la vision a futuro que tiene cada docente con el fin de ser competitivos, pues de esta manera tendra un mejor desempeño en el ambito de la pedagogia. Es muy importante la percepción de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de las Universidad Nacional de Tumbes con respecto a la proactividad cuya apreciación nos expresa que esta dimensión está en un Nivel Alto (34 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes) y solo 15 dice que está en un nivel Medio.

Como se expresa en la tabla 14 el cual nos muestra al coeficiente de correlación Tau-b de Kendall $r_s = ,304$ con un nivel de significancia ($p = ,034 < ,05$), por lo tanto si existe correlación significativa estadísticamente entre Potencialidad y Comportamiento Organizacional, el cual está en un nivel Bajo, además en la tabla 22 nos muestra que el valor de significancia de Tau-b de Kendall es $= ,047$ siendo este menor que $,050$ por lo tanto si existe influencia entre Potencialidad y Comportamiento Organizacional, en donde la influencia está en un Nivel Moderado, y estos datos de investigación concuerdan con la investigación realizada por Soto (2018) donde se puede evidenciar una relación significativa entre la dimension potencial humano y el desempeño laboral de trabajadores de un centro de idiomas en la ciudad de Lima. Con lo que se puede comprobar que el grado de potencialidad si repercute en el desempeño laboral de los docentes. Los docentes de la Facultad de Ciencias Economicas a traves de las encuestas confirman la existencia de la relación e influencia entre la Potencialidad y el Comportamiento Organizacional, ya

que al no Incentivar logros o motivar a los Docentes esto generará un bajo rendimiento por parte de ellos, lo cual se verá reflejado en la enseñanza impartida hacia los estudiantes, así mismo perjudicará las actividades administrativas. Esta información referente a esta observación se ve reflejada por los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, en donde nos dice que esta dimensión está en un Nivel Alto (34 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas) y solo 15 dice que está en un nivel Medio.

Como se expresa en la tabla 15 el cual muestra al coeficiente de correlación Tau-b de Kendall $r_{s=}$,306 con un nivel de significancia ($p=,032<,05$), por lo tanto si existe correlación significativa estadísticamente entre Motivación y Comportamiento Organizacional, el cual está en un nivel Bajo, además en la tabla 24 nos muestra que el valor de significancia de Tau-b de Kendall es $=,012$ siendo este menor que $,050$ por lo tanto si existe Influencia entre el Motivación y Comportamiento Organizacional en donde la Influencia está en un Nivel Bajo, este resultado no se asemeja al que nos muestra López (2017) lo cual se puede constatar la no existencia de relación significativa entre la dimensión motivación laboral y comportamiento organizacional de los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús de Lima. Con lo que se puede comprobar que los factores motivacionales no son tan necesarios. Los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes evidencian la existencia de la relación e influencia entre Motivación y Comportamiento Organizacional, ya que no haber motivación provocará en el docente la pérdida de Interés a las cosas, pésimo desempeño laboral, baja productividad. Esta información referente a esta observación se ve reflejada por los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes con respecto a la motivación y comportamiento organizacional, en donde nos dice que esta dimensión está en un Nivel Alto (27 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes) y solo 22 dice que está en un nivel Medio.

Como se expresa en la tabla 16 el cual nos muestra al coeficiente de correlación Tau-b de Kendall $r_{s=}$,284 con un nivel de significancia ($p=,048<,01$), por lo tanto si existe correlación significativa estadísticamente entre Inspiración y Comportamiento Organizacional, el cual está en un nivel Moderado, además en la

tabla 26 nos muestra que el valor de significancia de Tau-b de Kendall es $=,022$ siendo este menor que $,050$ por lo tanto si existe Influencia entre la Inspiración y Comportamiento Organizacional, en donde la influencia está en un Nivel Bajo, este resultado es similar al que nos muestra Loza (2018), existe relacion significativa entre la Inspiracion y el Comportamiento Organizacional de la Institución Educativa Rafael Diaz – Moquegua, 2017, con un nivel de significancia de $,000$, un Rho de Spearman $=,622$. En la Facultad de Ciencias Economicas se viene implantando actividades con la finalidad de mitigar y evitar el bajo desempeño laboral por parte de los docentes y poder actuar de manera optima. Los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes denotan que si existe una relación y una influencia entre la Inspiración con respecto al Comportamiento Organizacional, esta información referente a esta observación se ve reflejada por los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas con respecto a la Inspiración que perciben, en donde nos dice que esta dimensión está en un Nivel Alto (25 docentes de la FCE de la UNTumbes) y 24 docentes dice que la inspiración está en un nivel Medio.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que si existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020 con un nivel de significancia de ,000 y un Tau-b de Kendall = ,495, siendo esta una correlación con un nivel Moderado, además también existe influencia entre Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional con un valor de significancia de Tau-b de Kendall = ,003, donde podemos decir que el nivel de Influencia es Muy Bajo y positivo, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de investigación general formulada.
2. Se determinó que si existe relación significativa entre la Proactividad y Comportamiento Organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020 con un nivel de significancia de ,006 y un Tau-b de Kendall = ,385, siendo esta una correlación con un nivel Bajo, además también existe influencia entre Proactividad y Comportamiento Organizacional con un valor de significancia de Tau-b de Kendall = ,009, donde podemos decir que el nivel de Influencia es Muy Bajo, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de investigación específica formulada.
3. Se determinó que si existe relación significativa entre la Potencialidad y el Comportamiento Organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020 con un nivel de significancia de ,034 y un Tau-b de Kendall = ,304, siendo esta una correlación con un nivel Bajo, además también existe influencia entre la Potencialidad y el Comportamiento Organizacional con un valor de significancia de Tau-b de Kendall = ,047, donde podemos decir que el nivel de Influencia es Moderado, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de investigación específica formulada.
4. Se determinó que si existe relación significativa entre la Motivación y el Comportamiento Organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020 con un nivel de significancia de ,032 y un Tau-b de Kendall = ,0306, siendo esta una correlación con un nivel Bajo,

además también existe influencia entre la Motivación y el Comportamiento Organizacional con un valor de significancia de Tau-b de Kendall = ,012, donde podemos decir que el nivel de impacto es Bajo, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de investigación específica formulada.

5. Se determinó que si existe relación significativa entre la inspiración y el Comportamiento Organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020 con un nivel de significancia de ,048 y un Tau-b de Kendall = ,284, siendo esta una correlación con un nivel Bajo, además también existe influencia entre la Inspiración y el Comportamiento Organizacional con un valor de significancia de Tau-b de Kendall = ,022, donde podemos decir que el nivel de impacto es Bajo, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de investigación específica formulada.

VII. RECOMENDACIONES

1. El Decano de la Facultad de Ciencias Económicas deberá trabajar en la implementación de Talleres de liderazgo Transformacional en cada semestre académico con la finalidad de que este mantenga en todos los docentes de la facultad y a la vez genere un buen comportamiento organizacional.
2. El Decano de la Facultad de Ciencias Económicas deberá trabajar en el empoderamiento a sus docentes para que sean más proactivos con la finalidad que desarrollen nuevas habilidades, establezcan objetivos claros, genere un alto rendimiento en sus seguidores y tenga una visión de mejora continua.
3. El Decano de la Facultad de Ciencias Económicas deberá implementar planes de mejora continua de educación mediante sistemas de aprendizaje con la intención de Potenciar las habilidades, destrezas y capacidades de sus docentes, de este modo mantener y a la vez mejorar el Comportamiento Organizacional existente.
4. El Decano de la Facultad de Ciencias Económicas deberá diseñar o implementar programas de capacitaciones dirigidos a la formación del docente, y así mantener una alta motivación de los mismo, con la finalidad que puedan expresar transparentemente sus mejoras de oportunidad, generar un alto rendimiento y fomentar el trabajo en equipo lo cual conlleve a un buen Comportamiento Organizacional.
5. El Decano de la Facultad de Ciencias Económicas deberá realizar planes de desarrollo y estudios de intercambio para que genere condiciones favorables que mantenga una alta actitud inspiracional en su docente, logrando así un buen Comportamiento Organizacional.

VIII. PROPUESTA

MODELO DE PROPUESTA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

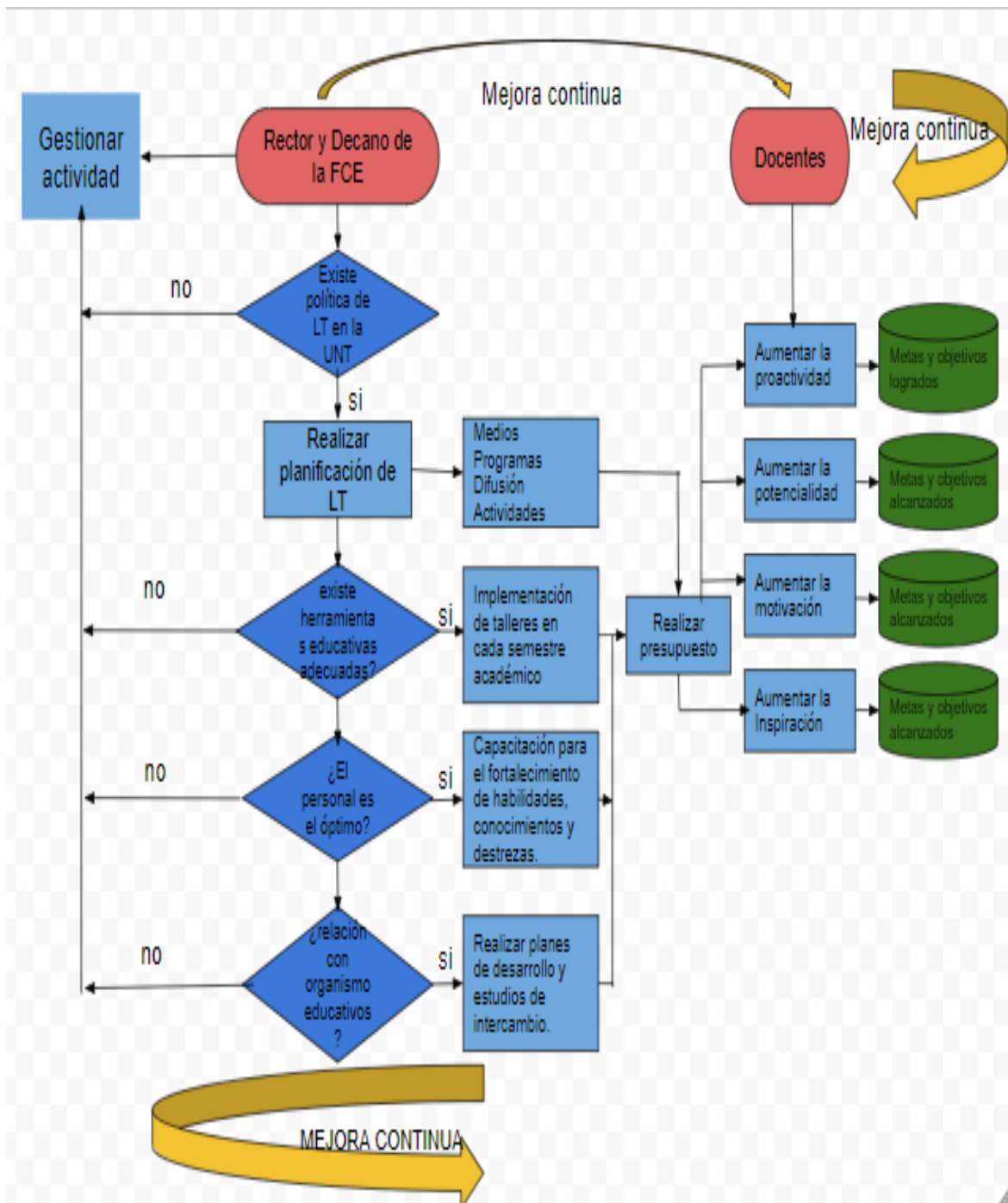


Figura 1: Propuesta de diagrama de flujo, para el Liderazgo Transformacional.

EXPLICACIÓN DEL MODELO GRÁFICO PROPUESTO

- En este modelo proponemos que tanto el rector de la Universidad Nacional de Tumbes, como el Decano de la Facultad de Ciencias Económicas tienen que verificar la existencia de una política de Liderazgo Transformacional, de no haberlo, se deberá gestionar la actividad para formular uno nuevo, dado, que es un requisito indispensable, si lo que se requiere que el docente tenga un buen desempeño en sus actividades, paso siguiente será que se tiene que realizar el planeamiento respectivo para desarrollar una buena gestión.
- En el desarrollo del planeamiento y de acuerdo a la insatisfacción que hemos logrado captar en base a la observación y encuestas respectivas, lo que más se resaltaba por los docentes era el hecho de no haber un programa de capacitaciones para que lo ayuden en su formación y adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, por lo tanto, ellos veían la forma de como capacitarse por su cuenta, lo cual generaba gastos, y eso a la vez genera falta de compromiso y desmotivación hacia las actividades que realizaban.
- Para poder medir el desempeño por parte de los docentes, se tiene que guardar registros de toda la información que se pueda obtener de cada objetivo y meta lograda, esto con el fin de conocer el grado de proactividad, potencialidad, motivación e inspiración de los docentes. El sistema que planteamos tiene en cuenta los puntos de vista teóricos básicos de la gestión pública, en los que la política, la planificación y el presupuesto siempre deben ser considerados manera jerárquica. Este ciclo repetitivo y mejora continua mejorara el proceso.

REFERENCIAS

- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper y row.
- Cipriano, R. C. (2011). *Gerencia, gestión y liderazgo educativos*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Content, R. R. (17 de JUNIO de 2019). *ROCK CONTENT*. Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/comportamiento-organizacional/>
- Covey, S. (2003). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Barcelona : Paidòs.
- Cuadra. (2015). *Liderazgo, Comportamiento Y Satisfacción Laboral En Las Organizaciones. (Tesis De Doctoral)*. UNIVERSIDAD DE TALCA, TALCA, CHILE.
- Diana, A. R., & Yolanda, Y. C. (2019). *Comportamiento organizacional y su influencia en el liderazgo de los trabajadores administrativos de la unidad de Gestion Educativa Local (UGEL) de Tumbes. (Tesis de licenciatura)*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Paez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 135-143.
- Hernandez, G. (2015). *Liderazgo Y Sociedad En El Siglo XXI*.
- Lewin, & colaboradores, y. (1940). *El poder y el Lider*. Santiago: Andres bello.
- López, Y. C. (2017). *Motivación Laboral y Comportamiento Organizacional en los Docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Autónoma del Perú, Lima.
- Lopez-Salazar, A. (2010). La Proactividad empresarial como elemento de competitividad . *Ra Ximhai*, 303 - 312 .
- Loza, B. C. (2018). *Estilos de Liderazgo Transformacional del Equipo Directivo y Comportamiento Organizacional en la Institución Educativa Rafael Díaz*,

- Moquegua 2017. (*Tesis de Maestría*). Universidad de San Agustín de Arequipa, Arequipa .
- Mendoza Martínez, I. A., Escobar Álvarez, G. R., & García Rivera, B. R. (38 de Julio de 2012). Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en. *Revista del Centro de Investigación.*, 189-206.
- Molina, L., Briones, Í., & Arteaga, H. (16 de JUNIO de 2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de. *Revistas Científica Dominio De Las Ciencias*, 498 - 510.
- Núñez, J. C. (2009). Motivación, Aprendizaje y Rendimiento Académico. *Actas de X congreso Internacional Galego - Portugués de Psicopedagogía*. Braga: Universidad do Minho (págs. 41 - 67). Oviedo : ISBN .
- Oseña Gago, D., Chávez Epiqueñ, A., & Castro Paniagua, W. G. (2016). Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 41-47.
- Pérez, M. D. (2017). Desarrollo del potencial humano Organizacional, cuestiones, epistemológicas y de método. *Alternativas Cubanas en Psicología* , 16-26.
- Portocarrero Ramos, A. R. (2019). Gestión de procesos y comportamiento organizacional del área técnica de la empresa Jaamsa. (*tesis de licenciatura*). Universidad César Vallejo, Lima.
- Regader, B. (22 de Octubre de 2020). *Los 5 tipos de liderazgo empresarial*. Obtenido de [marketingdirecto.com: https://www.marketingdirecto.com/punto-de-vista/la-columna/los-5-tipos-liderazgo-empresarial-bertrand-regader](https://www.marketingdirecto.com/punto-de-vista/la-columna/los-5-tipos-liderazgo-empresarial-bertrand-regader)
- Requejo, D. L., & Caballero, Y. Y. (2018). Comportamiento Organizacional y su influencia en el Liderazgo de los Trabajadores Administrativos de la Unidad

de Gestión Educativo Local (UGEL) de Tumbes. (*Tesis de Licenciatura*).
Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.

Rivilla, A. M., & Diaz, R. G. (2014). EL liderazgo pedagógico: Competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de Educación Secundaria . *Perspectiva Educativa* , 91-113.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* . Mexico: Pearson Educacion .

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson

Soto, T. V. (2018). Clima Organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores de un centro de idiomas de Lima Metropolitana. (*Tesis de Licenciatura*).
Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima.

Todd, M., Thrash, & Elliot, A. J. (2003). Inspiration as a Psychological Construct. *Journal of Personality and social Psychology*.

Trespalcios Gutierrez Juan, V. C. (2005). *Investigacion de Mercados*. Mexico: International Thomson Editores.

Vadillo, P., & teresa, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* . Madrid : ESIC.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de Variables:

Variable 1: Liderazgo Transformacional

| Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Niveles o rangos | | | |
|---|---|-------------------|--------------------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| El concepto de liderazgo transformacional fue originado e introducido por el experto en liderazgo Burns, (1978) Éste lo definió como el tipo de liderazgo ostentado por aquellos individuos con una fuerte visión y personalidad, capaces de cambiar las expectativas, capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones, así como liderar el cambio dentro de una organización. | La variable Liderazgo Transformacional se medirá a través de sus dimensiones e indicadores, donde el contenido se verá reflejado en un cuestionario de 20 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV)= 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; el cual será aplicado a una muestra de 49 Docentes entre invitados, contratados y nombrados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes. | Proactividad | Visión de futuro | Bajo 0-50% | | | |
| | | | Explica sus decisiones | | | | |
| | | | Claridad de objetivos | | | | |
| | | | Rendimientos de los seguidores | | | | |
| | | Potencialidad | Incentiva logros | | Medio 51 - 75% | | |
| | | | Busca el crecimiento persona | | | | |
| | | | Delega funciones | | | | |
| | | | Aprovecha ideas diferentes | | | | |
| | | Motivación | Promueve alto rendimiento | | | Alto 76 - 100% | |
| | | | Comunica puntos débiles | | | | |
| | | | Reconoce logros | | | | |
| | | | Trabajo en equipo | | | | |
| | | Inspiración | Desarrolla habilidad | | | | Alto 76 - 100% |
| | | | La creatividad | | | | |
| | | | Mejora continua | | | | |
| | | | Actitudes de colaboración | | | | |
| | Busca consensos | Alto 76 - 100% | | | | | |
| | Desarrolla conocimientos | | | | | | |
| | Mejora de resultados | | | | | | |
| | Carisma y Empatía | | | | | | |

Variable 2: Comportamiento Organizacional

| Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Niveles o rangos |
|---|--|----------------------|----------------------------|----------------------|
| Según Robbins & Judge (2009), el comportamiento organizacional es una variable de estudio, el cual tiene como finalidad indagar sobre el impacto que tiene los individuos, grupos y la estructura en el comportamiento dentro de las empresas, para de esta manera tener un conocimiento más amplio sobre todo aquello que se debe mejorar con eficacia y eficiencia. | La variable Comportamiento Organizacional se medirá a través de sus dimensiones e indicadores, donde el contenido se verá reflejado en un cuestionario de 15 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV)= 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; el cual será aplicado a una muestra de 49 Docentes entre invitados, contratados y nombrados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes. | Nivel individual | Personalidad | Bajo 0-50% |
| | | | Inteligencia | |
| | | | La habilidad | |
| | | | Ética y valores | |
| | | | Desempeño | |
| | | Nivel Grupal | Empoderamiento | Medio 51 - 75% |
| | | | Solución de conflictos | |
| | | | Cooperación entre miembros | |
| | | | Innovación en el trabajo | |
| | | | La comunicación | |
| | | Nivel Organizacional | Calidad en la labor | Alto 76 - 100% |
| | | | Clima agradable | |
| | | | Satisfacción laboral | |
| | | | Estructura Orgánica | |
| | | | Delegación de funciones | |



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
AV. TARAPACA N° 360
TUMBES- PERU

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Tumbes, 22 de octubre del 2020.

CARTA N° 252-2020/UNTUMBES-FCE-D.

Señor:
Mg. JOSÉ VITERBO ALAMO BARRETO
Docente Facultad de Ciencias Económicas
Presente

ASUNTO : PERMISO PARA APLICAR ENCUESTA
REFERENCIA : SOLICITUD DE DOCENTE

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial y en atención a su solicitud y en su condición de docente ordinaria adscrito a nuestra Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, se le **AUTORIZA** y concede el permiso para la aplicación de las encuestas a los docentes y se le brinde las facilidades que solicita con fines de realizar un estudio de investigación en el presente año.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,

Dr. Luis Edilberto Cevallos Peña
DECANO

C.c.
Archivo
LECP/Decano.
Marilyn

Anexo 03: Matriz de consistencia

Título: “Liderazgo Transformacional y su influencia en el Comportamiento Organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes, 2020”

Autor: Mg. José Viterbo Álamo Barreto

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | Variable e Indicadores | | | |
|---|--|--|--|---|-------------------------|-------------------|
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Variable 1: Liderazgo transformacional | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
| Problema General, ¿De que manera influye el Liderazgo Transformacional en el Comportamiento Organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional de Tumbes 2020? | Determinar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Comportamiento Organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional de Tumbes | Existe influencia significativa entre Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes | Proactividad | Visión de futuro Explica sus decisiones Claridad de objetivos Rendimientos de los seguidores | 1,2,3,4 | Bajo 0-50% |
| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicos | Potencialidad | Incentiva logros Busca el crecimiento personal Delega Funciones Aprovecha ideas diferentes | 5,6,7,8 | |
| ¿Cómo la Proactividad influye de manera significativa en el Comportamiento Organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional de Tumbes | Describir de qué manera la Proactividad influye en el Comportamiento Organizacional de los docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes | Existe influencia significativa entre Proactividad y Comportamiento Organizacional en los docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes | Motivación | Promueve alto rendimiento Comunica puntos débiles Reconoce logros Trabajo en equipo | 9,10,11,12 | Medio 51 - 75% |
| ¿Cómo la Potencialidad influye de manera significativa en el Comportamiento Organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional de Tumbes | Explicar de qué manera la Potencialidad influye en el Comportamiento Organizacional de los docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes | Existe influencia significativa entre Potencialidad y Comportamiento Organizacional en los docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes | Inspiración | Desarrollo de habilidades Promueve la creatividad entre los docentes Mejora continua | 13,14,15,16,17,18,19,20 | Alto 76 - 100% |

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|-------------|-------------------|--|
| ¿Cómo la Motivación influye de manera significativa en el Comportamiento Organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional de Tumbes? | Describir de qué manera la Motivación influye en el Comportamiento Organizacional de los docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes | Existe influencia significativa entre Motivación y Comportamiento Organizacional en los docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes | | Establece la mejora continua Actitudes de colaboración Busca consensos Desarrolla conocimientos Mejora de resultados Carisma y Empatía | | | |
| | | | | | | | |
| ¿Cómo la Inspiración influye de manera significativa en el Comportamiento Organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional de Tumbes? | Definir de qué manera la Inspiración influye en el Comportamiento de los docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes | Existe influencia significativa entre Inspiración y Comportamiento Organizacional en los docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes | Variable 2: Comportamiento Organizacional | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos | |
| | | | Individual | Personalidad Inteligencia La habilidad Ética y valores Desempeño Empoderamiento | 1,2,3,4,5,6 | Bajo 0-50% | |
| | | | Grupal | Solución de conflictos Cooperación entre miembros Innovación en el trabajo La comunicación | 7,8,9,10 | Medio 51 - 75% | |
| Organizacional | Calidad en la labor Clima agradable Satisfacción laboral Estructura orgánica Facultar responsabilidades | 11,12,13,14,15 | Alto 76 - 100% | | | | |

| Tipo y diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | Estadística a utilizar |
|---|--|--|---|
| <p>Método: Método deductivo – inductivo</p> <p>Enfoque: No experimental, descriptivo correlacional, transversal</p> <p>Tipo: aplicada</p> <p>Nivel: aplicativo</p> <p>Diseño: Cuantitativo</p> | <p>Población:</p> <p>La población de estudio del presente trabajo de investigación está conformada por 49 docentes adscritos a la Facultad de Ciencias económicas de la Universidad Nacional de Tumbes los cuales lo conforman 17 hombres y 03 mujeres pertenecientes a la escuela de contabilidad, 12 hombres y 03 mujeres pertenecientes a la escuela de administración y 11 hombres y 3 mujeres pertenecientes a la escuela de economía</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>El muestreo se hará a través de la estadística descriptiva, en la construcción de tablas de distribución de frecuencias, para la presentación y elaboración de grafos estadísticos.</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>La muestra estará representada por el número de docentes adscrito a la facultad de ciencias económicas con sus respectivas escuelas profesionales de administración, contabilidad y economía, los cuales son 49 docentes, conformados por 40 hombres y 09 mujeres, por tener esta característica será una muestra intencional</p> | <p>Variable 1: Liderazgo Transformacional</p> <p>Técnicas:</p> <p>La encuesta</p> <p>Instrumentos;</p> <p>El cuestionario</p> <hr/> <p>Variable 2: Comportamiento Organizacional</p> <p>Técnicas:</p> <p>La encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>El cuestionario</p> | <p>DESCRIPTIVA:</p> <p>En lo que respecta al análisis de datos la información obtenida será procesada utilizando la estadística descriptiva. Haciendo uso de la prueba de Spearman.</p> <p>Realizaremos un estudio estadístico deductivo el cual nos demostrara los datos en función a la hipótesis que nos hemos planteado, analizaremos la información con las siguientes medidas de tendencia central: promedios, porcentajes y medidas de dispersión: desviación estándar, etc.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>La Estadística inferencial para el procesamiento, obtención de los resultados de los estadísticos descriptivos y la contratación de las hipótesis se utilizó el software de estadística para ciencias sociales (SPSS Vs 25).</p> <p>Se aplicará la estadística inferencial para determinar el grado de correlación entre liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, utilizando el programa SPSS versión 25 para la prueba de hipótesis</p> |

Anexo 04: Validación de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

| N° | DIMENSIONES/ ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN: PROACTIVIDAD | | | | | | | |
| 1 | Tiene usted fijado una visión de futuro con respecto a la facultad | X | | X | | X | | |
| 2 | Explica sus decisiones con los demás docentes | X | | X | | X | | |
| 3 | Los objetivos que establece no son claros | X | | X | | X | | |
| 4 | Consigue máximar el rendimiento de los seguidores | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: POTENCIALIDAD | | | | | | | |
| 5 | Establece el logro de objetivos a través de incentivos | X | | X | | X | | |
| 6 | Busca el crecimiento personal y profesional en sus compañeros de trabajo | X | | X | | X | | |
| 7 | No suele delegar funciones a su equipo de trabajo | X | | X | | X | | |
| 8 | Propicia la lluvia de idea para mejorar su entorno en base a la creatividad e innovación | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN | | | | | | | |
| 9 | Promueve el alto rendimiento personal y de su equipo | X | | X | | X | | |
| 10 | Fomenta la comunicación de puntos fuertes y débiles que posee sus colaboradores | X | | X | | X | | |
| 11 | Motiva la declaración del reconocimiento de los logros en sus colaboradores | X | | X | | X | | |
| 12 | No fomenta el trabajo en equipo en los docentes de las diferentes escuelas | X | | X | | X | | |

| | DIMENSIÓN: INSPIRACIÓN | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 13 | Promueve el desarrollo de las habilidades y competencias en sus colaboradores para mejorar su productividad | X | | X | | X | |
| 14 | Promueve la creatividad entre los docentes de las diferentes escuelas | X | | X | | X | |
| 15 | No establece la mejora continua en sus colaboradores | X | | X | | X | |
| 16 | Fomenta actitudes participativas y de colaboración con los demás docentes | X | | X | | X | |
| 17 | Motiva el consenso en su grupo de colaboradores | X | | X | | X | |
| 18 | Busca el desarrollo de capacidades técnicas en sus colaboradores | X | | X | | X | |
| 19 | Establece un diagnostico individual y grupal de mejora de resultados | X | | X | | X | |
| 20 | La facultad fomenta la empatía y carisma entre los docentes | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI EXISTE CRITERIOS DE APLICABILIDAD, MIDE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES**

Si existen criterios de suficiencia, aplicabilidad, pertinencia, relevancia y claridad en las dimensiones e indicadores.

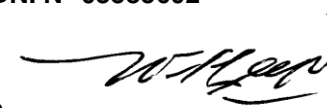
Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () Fecha: 24 de

noviembre de 2020 Apellidos y nombres del juez evaluador: **Luy Navarrete, Wayky Alfredo**

DNI N° 03585602

4. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
5. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
6. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



 Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS EN UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES.

| N° | DIMENSIONES/ ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN: INDIVIDUAL | | | | | | | |
| 1 | Siente que su personalidad no es un buen conductor de influencia en los demás | X | | X | | X | | |
| 2 | Si se suscita un conflicto. Cree tener el conocimiento suficiente para poder manejarlo | X | | X | | X | | |
| 3 | Las habilidades que posee lo ayudan desempeñarse óptimamente dentro de la facultad | X | | X | | X | | |
| 4 | Sus colaboradores trabajan éticamente y con valores para el logro de objetivos | X | | X | | X | | |
| 5 | El desempeño de los docentes de la facultad es el adecuado | X | | X | | X | | |
| 6 | Me siento competente, motivado e inspirado en las actividades que se me asignan | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: GRUPAL | | | | | | | |
| 7 | En el proceso de solución de problemas, suelen escuchar la opiniones de los demás | X | | X | | X | | |
| 8 | Al trabajar en equipo, no existe la participación activa por parte de los miembros del equipo | X | | X | | X | | |
| 9 | Se suele innovar para obtener mejores resultados | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 10 | Se fomenta la comunicación activa entre los docentes de las diferentes escuelas | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN: ORGANIZACIONAL | | | | | | |
| 11 | La calidad de su gestión es buena. si es así, satisface las exigencias del cargo | X | | X | | X | |
| 12 | Como trabajador de la facultad. Esta no posee un clima organizacional agradable | X | | X | | X | |
| 13 | Qué tan seguido te ayudan a crecer profesionalmente las tareas que te agina tu superior | X | | X | | X | |
| 14 | Se le da indicaciones o información de cómo está conformada la facultad | X | | X | | X | |
| 15 | Se siente preparado (a) para asumir grandes retos | X | | X | | X | |

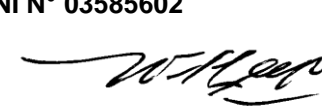
Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI EXISTE CRITERIOS DE APLICABILIDAD, MIDE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES**

Si existen criterios de suficiencia, aplicabilidad, pertinencia, relevancia y claridad en las dimensiones e indicadores.

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () Fecha: 24 de

noviembre de 2020 Apellidos y nombres del juez evaluador: **Luy Navarrete, Wayky Alfredo**

DNI N° 03585602



4. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
5. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
6. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

.....

Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

| N° | DIMENSIONES/ ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN: PROACTIVIDAD | | | | | | | |
| 1 | Tiene usted fijado una visión de futuro con respecto a la facultad | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Explica sus decisiones con los demás docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Los objetivos que establece no son claros | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Consigue máximar el rendimiento de los seguidores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN: POTENCIALIDAD | | | | | | | |
| 5 | Establece el logro de objetivos a través de incentivos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Busca el crecimiento personal y profesional en sus compañeros de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | No suele delegar funciones a su equipo de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Propicia la lluvia de idea para mejorar su entorno en base a la creatividad e innovación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN | | | | | | | |
| 9 | Promueve el alto rendimiento personal y de su equipo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Fomenta la comunicación de puntos fuertes y débiles que posee sus colaboradores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Motiva la declaración del reconocimiento de los logros en sus colaboradores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | No fomenta el trabajo en equipo en los docentes de las diferentes escuelas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN: INSPIRACIÓN | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 13 | Promueve el desarrollo de las habilidades y competencias en sus colaboradores para mejorar su productividad | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | Promueve la creatividad entre los docentes de las diferentes escuelas | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | No establece la mejora continua en sus colaboradores | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Fomenta actitudes participativas y de colaboración con los demás docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Motiva el consenso en su grupo de colaboradores | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Busca el desarrollo de capacidades técnicas en sus colaboradores | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Establece un diagnostico individual y grupal de mejora de resultados | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | La facultad fomenta la empatía y carisma entre los docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI EXISTE CRITERIOS DE APLICABILIDAD, MIDE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES**

Opinión de aplicabilidad: aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable () Fecha: 23 de noviembre de 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Adm. Merino Velásquez Jesús** DNI N° 00240035

4. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado5. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

6. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS EN UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES .

| N° | DIMENSIONES/ ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN: INDIVIDUAL | | | | | | | |
| 1 | Siente que su personalidad no es un buen conductor de influencia en los demás | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Si se suscita un conflicto. Cree tener el conocimiento suficiente para poder manejarlo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Las habilidades que posee lo ayudan desempeñarse óptimamente dentro de la facultad | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Sus colaboradores trabajan éticamente y con valores para el logro de objetivos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | El desempeño de los docentes de la facultad es el adecuado | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Me siento competente, motivado e inspirado en las actividades que se me asignan | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN: GRUPAL | | | | | | | |
| 7 | En el proceso de solución de problemas, suelen escuchar la opiniones de los demás | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Al trabajar en equipo, no existe la partición activa por parte de los miembros del equipo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Se suele innovar para obtener mejores resultados | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Se fomenta la comunicación activa entre los docente de las diferentes escuelas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN: ORGANIZACIONAL | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 11 | La calidad de su gestión es buena. si es así, satisface las exigencias del cargo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 12 | Como trabajador de la facultad. Esta no posee un clima organizacional agradable | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 13 | Qué tan seguido te ayudan a crecer profesionalmente las tareas que te agina tu superior | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | Se le da indicaciones o información de cómo está conformada la facultad | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | Se siente preparado (a) para asumir grandes retos | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI EXISTE CRITERIOS DE APLICABILIDAD, MIDE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES**

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () Fecha:23 de noviembre de 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador **Dr. Adm. Merino Velásquez Jesús** DNI N°: 00240035

4. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

5. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

6. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

| N° | DIMENSIONES/ Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN: PROACTIVIDAD | | | | | | | |
| 1 | Tiene usted fijado una visión de futuro con respecto a la facultad | X | | X | | X | | |
| 2 | Explica sus decisiones con los demás docentes | X | | X | | X | | |
| 3 | Los objetivos que establece no son claros | X | | X | | X | | |
| 4 | Consigue maximar el rendimiento de los seguidores | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: POTENCIALIDAD | | | | | | | |
| 5 | Establece el logro de objetivos a través de incentivos | X | | X | | X | | |
| 6 | Busca el crecimiento personal y profesional en sus compañeros de trabajo | X | | X | | X | | |
| 7 | No suele delegar funciones a su equipo de trabajo | X | | X | | X | | |
| 8 | Propicia la lluvia de idea para mejorar su entorno en base a la creatividad e innovación | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN | | | | | | | |
| 9 | Promueve el crecimiento personal y de su equipo | X | | X | | X | | |
| 10 | Fomenta la comunicación de puntos fuertes y débiles que posee sus colaboradores | X | | X | | X | | |
| 11 | Motiva la declaración del reconocimiento de los logros en sus colaboradores | X | | X | | X | | |
| 12 | No fomenta el trabajo en equipo en los docentes de las diferentes escuelas | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: INSPIRACIÓN | | | | | | | |
| 13 | Promueve el desarrollo de las habilidades y competencias en sus colaboradores para mejorar su productividad | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 14 | Promueve la creatividad entre los docentes de las diferentes escuelas | X | | X | | X | |
| 15 | No establece la mejora continua en sus colaboradores | X | | X | | X | |
| 16 | Fomenta actitudes participativas y de colaboración con los demás docentes | X | | X | | X | |
| 17 | Motiva el consenso en su grupo de colaboradores | X | | X | | X | |
| 18 | Busca el desarrollo de capacidades técnicas en sus colaboradores | X | | X | | X | |
| 19 | Establece un diagnostico individual y grupal de mejora de resultados | X | | X | | X | |
| 20 | La facultad fomenta la empatía y carisma entre los docentes | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Sí existe criterios de aplicabilidad para medir las variables, dimensiones e indicadores

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () Fecha: 22 de NOV. de 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Murga Fernández, Silmer Rubén* DNI N°: *07700664*

- 4. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- 5. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 6. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, exacto y directo.

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

[Firma]
Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS EN UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

| N° | DIMENSIONES/ ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN: INDIVIDUAL | | | | | | | |
| 1 | Siente que su personalidad no es un buen conductor de influencia en los demás | X | | X | | X | | |
| 2 | Si se suscita un conflicto. Cree tener el conocimiento suficiente para poder manejarlo | X | | X | | X | | |
| 3 | Las habilidades que posee lo ayudan desempeñarse óptimamente dentro de la facultad | X | | X | | X | | |
| 4 | Sus colaboradores trabajan éticamente y con valores para el logro de objetivos | X | | X | | X | | |
| 5 | El desempeño de los docentes de la facultad es el adecuado | X | | X | | X | | |
| 6 | Me siento competente, motivado e inspirado en las actividades que se me asignan | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: GRUPAL | | | | | | | |
| 7 | En el proceso de solución de problemas, suelen escuchar la opiniones de los demás | X | | X | | X | | |
| 8 | Al trabajar en equipo, no existe la partición activa por parte de los miembros del equipo | X | | X | | X | | |
| 9 | Se suele innovar para obtener mejores resultados | X | | X | | X | | |
| 10 | Se fomenta la comunicación activa entre los docente de las diferentes escuelas | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: ORGANIZACIONAL | | | | | X | | |
| 11 | La calidad de su gestión es buena. si es así, satisface las exigencias del cargo | X | | X | | X | | |
| 12 | Como trabajador de la facultad. Esta no posee un clima organizacional agradable | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 13 | Qué tan seguido te ayudan a crecer profesionalmente las tareas que te agina tu superior | X | | X | | X | |
| 14 | Se le da indicaciones o información de cómo está conformada la facultad | X | | X | | X | |
| 15 | Se siente preparado (a) para asumir grandes retos | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay criterios de aplicabilidad para medir las variables, dimensiones e indicadores

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () Fecha: 22 de Nov. de 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Murga Fernández, Gilner Rueda* DNI N°: *07700664*

4. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
 5. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 6. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

(Firma)
Firma

Anexo 05: Base de datos de la prueba piloto.

VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

| | PROACTIVIDAD | | | | POTENCIALIDAD | | | | MOTIVACIÓN | | | | INSPIRACIÓN | | | | | | | |
|----|--------------|------|------|------|---------------|-----|-----|-----|------------|-------|-------|-------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | PRO1 | PRO2 | PRO3 | PRO4 | PO5 | PO6 | PO7 | PO8 | MOT9 | MOT10 | MOT11 | MOT12 | INS13 | INS14 | INS15 | INS16 | INS17 | INS18 | INS19 | INS20 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

VARIABLE DEPENDIENTE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

| | Individual | | | | | | Grupal | | | | Organizacional | | | | |
|----|------------|----|----|----|----|----|--------|-----|-----|------|----------------|------|------|------|------|
| | NI1 | N2 | N3 | N4 | N5 | N6 | NG7 | NG8 | NG9 | NG10 | NO11 | NO12 | NO13 | NO14 | NO15 |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Anexo 06: Base de datos de la investigación.

VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

| | PROACTIVIDAD | | | | | | POTENCIALIDAD | | | | | | MOTIVACIÓN | | | | | | INSPIRACIÓN | | | | | | | | | |
|----|--------------|------|------|------|-------|-------|---------------|-----|-----|-----|-------|-------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|
| | PRO1 | PRO2 | PRO3 | PRO4 | TOTAL | NIVEL | PO5 | PO6 | PO7 | PO8 | TOTAL | NIVEL | MOT9 | MOT10 | MOT11 | MOT12 | TOTAL | NIVEL | INS13 | INS14 | INS15 | INS16 | INS17 | INS18 | INS19 | NSP2 | TOTAL | NIVEL |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | MEDIO | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | ALTO | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | MEDIO | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 | ALTO |
| 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 15 | MEDIO | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | MEDIO | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 | MEDIO |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | MEDIO | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | MEDIO | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | MEDIO | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 | MEDIO |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | ALTO | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | ALTO | 5 | 4 | 3 | 3 | 15 | MEDIO | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 | ALTO |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 14 | MEDIO | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | ALTO | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | MEDIO | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | MEDIO |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 3 | 15 | MEDIO | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | ALTO | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | MEDIO | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 28 | MEDIO |
| 7 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | ALTO | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | ALTO | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | ALTO |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | MEDIO | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | MEDIO | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | MEDIO | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 26 | MEDIO |
| 9 | 5 | 5 | 3 | 5 | 18 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 | MEDIO |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | ALTO | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 23 | MEDIO |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | ALTO | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | MEDIO | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | MEDIO | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | MEDIO |
| 12 | 5 | 4 | 3 | 3 | 15 | MEDIO | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | ALTO | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | ALTO | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 29 | MEDIO |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | ALTO | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | MEDIO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | MEDIO |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | MEDIO | 5 | 3 | 3 | 3 | 14 | MEDIO | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | ALTO | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 30 | MEDIO |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | ALTO | 5 | 5 | 4 | 3 | 17 | ALTO | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | ALTO | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 23 | MEDIO |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | ALTO | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | ALTO | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 30 | MEDIO |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | ALTO | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | ALTO | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | MEDIO | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 | MEDIO |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 5 | 3 | 4 | 3 | 15 | MEDIO | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 30 | MEDIO |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | MEDIO | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | ALTO |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 3 | 4 | 5 | 5 | 17 | ALTO | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | ALTO |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 5 | 3 | 3 | 4 | 15 | MEDIO | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | MEDIO | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 28 | MEDIO |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | ALTO | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | MEDIO | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | ALTO |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | ALTO | 3 | 3 | 5 | 4 | 15 | MEDIO | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | ALTO |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | ALTO |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | MEDIO | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | MEDIO | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | MEDIO | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | ALTO |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | ALTO | 5 | 4 | 3 | 5 | 17 | ALTO | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | ALTO |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 5 | 4 | 3 | 3 | 15 | MEDIO | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 31 | ALTO |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | MEDIO | 5 | 3 | 3 | 4 | 15 | MEDIO | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | ALTO |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | ALTO | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | ALTO | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | ALTO |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | MEDIO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | ALTO |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 | MEDIO |
| 32 | 5 | 5 | 3 | 5 | 18 | ALTO | 5 | 4 | 3 | 3 | 15 | MEDIO | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | MEDIO | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 | ALTO |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 5 | 5 | 3 | 4 | 17 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | ALTO | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 34 | MEDIO |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | MEDIO | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | ALTO | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | ALTO | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 32 | ALTO |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | MEDIO | 5 | 3 | 3 | 4 | 15 | MEDIO | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | MEDIO |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | ALTO | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | ALTO | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | ALTO | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 35 | ALTO |
| 37 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | MEDIO | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | MEDIO | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | MEDIO | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 30 | MEDIO |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|----|-------|---|---|---|---|----|-------|---|---|---|---|----|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | ALTO | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | MEDIO | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 30 | MEDIO |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | ALTO | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | ALTO | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 | ALTO |
| 40 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | ALTO | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | ALTO |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | ALTO |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | ALTO |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | ALTO | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | ALTO | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | ALTO |
| 44 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | MEDIO | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | ALTO | 5 | 5 | 3 | 5 | 18 | ALTO | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 29 | MEDIO |
| 45 | 5 | 3 | 4 | 3 | 15 | MEDIO | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | MEDIO | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | MEDIO |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | MEDIO | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 34 | ALTO |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 5 | 5 | 3 | 4 | 17 | ALTO | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | MEDIO | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 27 | MEDIO |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | ALTO | 5 | 5 | 3 | 3 | 16 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | ALTO |
| 49 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | MEDIO | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | MEDIO | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | MEDIO | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | ALTO |

VARIABLE DEPENDIENTE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

| | Individual | | | | | | | | Grupal | | | | | | Organizacional | | | | | | |
|----|------------|----|----|----|----|----|-------|-------|--------|-----|-----|------|-------|-------|----------------|------|------|------|------|-------|-------|
| | NI1 | N2 | N3 | N4 | N5 | N6 | TOTAL | NIVEL | NG7 | NG8 | NG9 | NG10 | TOTAL | NIVEL | NO11 | NO12 | NO13 | NO14 | NO15 | TOTAL | NIVEL |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 | ALTO | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | ALTO | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | ALTO |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 | MEDIO | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | BAJO | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 19 | ALTO |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 21 | MEDIO | 5 | 3 | 3 | 2 | 13 | MEDIO | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 16 | MEDIO |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 24 | ALTO | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | MEDIO | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 18 | MEDIO |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | ALTO | 4 | 2 | 2 | 3 | 11 | MEDIO | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | MEDIO |
| 6 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 21 | MEDIO | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 | MEDIO | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 15 | MEDIO |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | ALTO | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | MEDIO | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | ALTO |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 25 | ALTO | 2 | 1 | 5 | 2 | 10 | BAJO | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 20 | ALTO |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | ALTO | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | ALTO | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | ALTO |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | ALTO |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | ALTO | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | ALTO | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 21 | ALTO |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | ALTO |
| 13 | 1 | 1 | 3 | 5 | 1 | 4 | 15 | BAJO | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | MEDIO | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 22 | ALTO |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | ALTO | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | ALTO |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | ALTO |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 | ALTO | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | ALTO |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 16 | MEDIO |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | ALTO |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | ALTO | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | ALTO | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | ALTO |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | ALTO |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 24 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | ALTO | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | ALTO |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | ALTO | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | ALTO | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | ALTO |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | MEDIO |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | ALTO |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | ALTO |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | ALTO |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 | ALTO | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | ALTO | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | ALTO |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | ALTO |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24 | ALTO | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | ALTO |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 | ALTO | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | ALTO |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | MEDIO | 4 | 2 | 5 | 5 | 16 | ALTO | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | ALTO |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|-------|---|---|---|---|----|-------|---|---|---|---|---|----|-------|
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | ALTO |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | ALTO | 4 | 5 | 5 | 3 | 17 | ALTO | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | ALTO |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | ALTO |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | MEDIO |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 | ALTO | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | ALTO |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | MEDIO | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | MEDIO | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | ALTO |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | ALTO | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | ALTO |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | ALTO | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | ALTO | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 22 | ALTO |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 | ALTO | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | ALTO |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | ALTO |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 23 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | ALTO |
| 43 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 26 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | ALTO | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | ALTO |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | ALTO | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | ALTO | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | ALTO |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | MEDIO |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | ALTO | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | ALTO |
| 47 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 15 | BAJO | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 | MEDIO | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | ALTO |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | ALTO | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | ALTO | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | ALTO |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | ALTO | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | ALTO | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 9 | BAJO |

Anexo 7: Cuestionario para evaluar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Comportamiento Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTumbes 2020.

Estimado (a) Participante:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información sobre la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento organizacional de los docentes de la facultad de ciencias económicas de la Untumbes.

La información se utilizará para un trabajo de investigación; este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicho estudio. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta facultad de ciencias económicas.

Indicación:

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (x) en el casillero que considere conveniente según la escala que se propone; cuyo orden consiste en:

| | | | | |
|----------------|---------------------|-------------------|------------------------|-------------------|
| 1=Nunca | 2=Casi Nunca | 3= A veces | 4= Casi Siempre | 5= Siempre |
|----------------|---------------------|-------------------|------------------------|-------------------|

I. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

| Nº | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| PROACTIVIDAD | | | | | | |
| 1 | Tiene usted fijado una visión de futuro con respecto a la facultad | | | | | |
| 2 | Explica sus decisiones con los demás docentes | | | | | |
| 3 | Los objetivos que establece no son claros | | | | | |
| 4 | Consigue máximar el rendimiento de los seguidores | | | | | |
| POTENCIALIDAD | | | | | | |
| 5 | Establece el logro de objetivos a través de incentivos | | | | | |
| 6 | Busca el crecimiento personal y profesional en sus compañeros de trabajo | | | | | |
| 7 | No suele delegar funciones a su equipo de trabajo | | | | | |
| 8 | Propicia la lluvia de idea para mejorar su entorno en base a la creatividad e innovación | | | | | |

| MOTIVACIÓN | | | | | | |
|--------------------|---|--|--|--|--|--|
| 9 | Promueve el alto rendimiento personal y de su equipo | | | | | |
| 10 | Fomenta la comunicación de puntos fuertes y débiles que posee sus colaboradores | | | | | |
| 11 | Motiva la declaración del reconocimiento de los logros en sus colaboradores | | | | | |
| 12 | No fomenta el trabajo en equipo en los docentes de las diferentes escuelas | | | | | |
| INSPIRACIÓN | | | | | | |
| 13 | Promueve el desarrollo de las habilidades y competencias en sus colaboradores para mejorar su productividad | | | | | |
| 14 | Promueve la creatividad entre los docentes de las diferentes escuelas | | | | | |
| 15 | No establece la mejora continua en sus colaboradores | | | | | |
| 16 | Fomenta actitudes participativas y de colaboración con los demás docentes | | | | | |
| 17 | Motiva el consenso en su grupo de colaboradores | | | | | |
| 18 | Busca el desarrollo de capacidades técnicas en sus colaboradores | | | | | |
| 19 | Establece un diagnostico individual y grupal de mejora de resultados | | | | | |
| 20 | La facultad fomenta la empatía y carisma entre los docentes | | | | | |

II. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

| NIVEL INDIVIDUAL | | | | | | |
|-------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 1 | Siente que su personalidad no es un buen conductor de influencia en los demás | | | | | |
| 2 | Si se suscita un conflicto. Cree tener el conocimiento suficiente para poder manejarlo | | | | | |
| 3 | Las habilidades que posee lo ayudan desempeñarse óptimamente dentro de la facultad | | | | | |
| 4 | Sus colaboradores trabajan éticamente y con valores para el logro de objetivos | | | | | |
| 5 | El desempeño de los docentes de la facultad es el adecuado | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 6 | Me siento competente, motivado e inspirado en las actividades que se me asignan | | | | | |
| NIVEL GRUPAL | | | | | | |
| 7 | En el proceso de solución de problemas, suelen escuchar las opiniones de los demás | | | | | |
| 8 | Al trabajar en equipo, no existe la participación activa por parte de los miembros del equipo | | | | | |
| 9 | Se suele innovar para obtener mejores resultados | | | | | |
| 10 | Se fomenta la comunicación activa entre los docentes de las diferentes escuelas | | | | | |
| NIVEL ORGANIZACIONAL | | | | | | |
| 11 | La calidad de su gestión es buena. si es así, satisface las exigencias del cargo | | | | | |
| 12 | Como trabajador de la facultad. Esta no posee un clima organizacional agradable | | | | | |
| 13 | Qué tan seguido te ayudan a crecer profesionalmente las tareas que te asigna tu superior | | | | | |
| 14 | Se le da indicaciones o información de cómo está conformada la facultad | | | | | |
| 15 | Se siente preparado (a) para asumir grandes retos | | | | | |

Anexo 8: Ficha técnica de la variable Independiente Liderazgo Transformacional de los docentes de la FCE de la UNTumbes, 2020.

1. Nombre: Liderazgo Transformacional.
2. Autor: Mg. José Viterbo Álamo Barreto.
3. Objetivo: Medición del liderazgo transformacional en 4 dimensiones: Proactividad, potencialidad, motivación e inspiración.
4. Normas:
 - Es importante tener en cuenta evitar la presencia de factores que cohíban las respuestas de los encuestados, como los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, método estadístico y directivo de la Escuela de Posgrado Dirección de Investigación.
 - Durante la aplicación debe haber el investigador para resolver las dudas de los docentes encuestados.
 - Se debe comunicar a los docentes encuestados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, la no existencia de ítems buenos o malos.
5. Usuarios (muestra):

49 docentes adscritos de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.
6. Unidad de análisis:

Docentes adscritos de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.
7. Modo de aplicación:

La escala de actitud es autoaplicativa.

Este instrumento de evaluación está estructurado en 20 ítems, los cuales se agrupan en 4 dimensiones.

8. Codificación de ítems.

Ítems negativos: 3PR, 7PO, 12MO, 15INS, 20INS

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Ítems positivos: 1PR, 2PR, 4PR, 5PO, 6PO, 8PO, PMO, 10MO, 11MO, 13INS, 14INS, 16INS, 17INS, 18INS, 19INS.

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

9. Estructura.

| Dimensión | Indicador | Ítems | Respuesta | | | | |
|---------------|--|---------------------|-----------|------------|---------|--------------|---------|
| | | | Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre |
| Proactividad | <ul style="list-style-type: none"> • Visión de futuro • Explica sus decisiones • Claridad de objetivos • Rendimiento de los seguidores | 1PR, 2PR, 3PR, 4PR, | | | | | |
| Potencialidad | <ul style="list-style-type: none"> • Incentiva logros • Busca el crecimiento personal • Delega funciones • Aprovecha ideas diferentes | 5PO, 6PO, 7PO, 8PO | | | | | |

| | | | | | | | |
|-------------|---|---|--|--|--|--|--|
| Motivación | <ul style="list-style-type: none"> • Promueve alto rendimiento • Comunica puntos débiles • Reconoce logros. • Trabajo en equipo. | 9MO, 10MO, 11MO, 12MO | | | | | |
| Inspiración | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla habilidades • La creatividad • Mejora continua. • Actitudes de colaboración • Busca consensos • Desarrolla conocimientos • Mejora de resultados • Carisma y empatía | 13INS, 14INS, 15INS, 16INS, 17INS, 18INS, 19INS, 20INS | | | | | |

10. Validación de constructo de la escala de actitud hacia la estadística.

Los valores de los coeficientes de correlación Ítem-Total, visto en la tabla 27, los 20 ítems que evalúan El Liderazgo Transformacional de los Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes son válidos al registrar valores $r > ,300$ y significativos.

Tabla 27: índices correlacionales ítem total respecto a “instrumento de recolección de datos.

| Códigos | Ítems | Índice correlacional (r) |
|---------|---|--------------------------|
| 1PR | Tiene usted fijado una visión de futuro con respecto a la facultad | ,350** |
| 2PR | Explica sus decisiones con los demás docentes | ,449** |
| 3PR | Los objetivos que establece no son claros | ,320* |
| 4PR | Consigue maximar el rendimiento de los seguidores | ,465** |
| 5PO | Establece el logro de objetivos a través de incentivos | ,664** |
| 6PO | Busca el crecimiento personal y profesional en sus compañeros de trabajo | ,619** |
| 7GA | No suele delegar funciones a su equipo de trabajo | ,530** |
| 8PO | Propicia la lluvia de idea para mejorar su entorno en base a la creatividad e innovación | ,483** |
| 9MO | Promueve el alto rendimiento personal y de su equipo | ,455** |
| 10MO | Fomenta la comunicación de puntos fuertes y débiles que posee sus colaboradores | ,511** |
| 11MO | Motiva la declaración del reconocimiento de los logros en sus colaboradores | ,471** |
| 12MO | No fomenta el trabajo en equipo en los docentes de las diferentes escuelas | ,485** |
| 13INS | Promueve el desarrollo de las habilidades y competencias en sus colaboradores para mejorar su productividad | ,438** |
| 14INS | Promueve la creatividad entre los docentes de las diferentes escuelas | ,456** |

| | | |
|-------|---|---------------|
| 15INS | No establece la mejora continua en sus colaboradores | ,508** |
| 16INS | Fomenta actitudes participativas y de colaboración con los demás docentes | ,428** |
| 17INS | Motiva el consenso en su grupo de colaboradores | ,510** |
| 18INS | Busca el desarrollo de capacidades técnicas en sus colaboradores | ,366** |
| 19INS | Establece un diagnostico individual y grupal de mejora de resultados | ,375** |
| 20INS | La facultad no fomenta la empatía y carisma entre los docentes | ,474** |

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

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

11. Confiabilidad de la escala de actitud hacia la estadística.

Tabla 28: coeficiente de correlación corregido ítem total de la variable independiente el liderazgo transformacional de los docentes de la facultad de ciencias económicas de la universidad nacional de tumbes, 2020.

| Códigos | Ítems | Índice correlacional (r) |
|----------------------|--|--------------------------|
| PROACTIVIDAD | | |
| 1PR | tiene usted fijado una visión de futuro con respecto a la facultad | 0.525 |
| 2PR | Explica sus decisiones con los demás docentes | 0.609 |
| 3PR | Los objetivos que establece no son claros | 0.580 |
| 4PR | Consigue maximar el rendimiento de los seguidores | 0.574 |
| POTENCIALIDAD | | |
| 5PO | Establece el logro de objetivos a través de incentivos | 0.751 |
| 6PO | Busca el crecimiento personal y profesional en sus compañeros de trabajo | 0.810 |
| 7GA | No suele delegar funciones a su equipo de trabajo | 0.821 |

| | | |
|--------------------|---|-------|
| 8PO | Propicia la lluvia de idea para mejorar su entorno en base a la creatividad e innovación | 0.647 |
| MOTIVACIÓN | | |
| 9MO | Promueve el alto rendimiento personal y de su equipo | 0.698 |
| 10MO | Fomenta la comunicación de puntos fuertes y débiles que posee sus colaboradores | 0.761 |
| 11MO | Motiva la declaración del reconocimiento de los logros en sus colaboradores | 0.542 |
| 12MO | No fomenta el trabajo en equipo en los docentes de las diferentes escuelas | 0.584 |
| INSPIRACIÓN | | |
| 13INS | Promueve el desarrollo de las habilidades y competencias en sus colaboradores para mejorar su productividad | 0.618 |
| 14INS | Promueve la creatividad entre los docentes de las diferentes escuelas | 0.696 |
| 15INS | No establece la mejora continua en sus colaboradores | 0.722 |
| 16INS | Fomenta actitudes participativas y de colaboración con los demás docentes | 0.708 |
| 17INS | Motiva el consenso en su grupo de colaboradores | 0.582 |
| 18INS | Busca el desarrollo de capacidades técnicas en sus colaboradores | 0.474 |
| 19INS | Establece un diagnostico individual y grupal de mejora de resultados | 0.648 |
| 20INS | La facultad no fomenta la empatía y carisma entre los docentes | 0.551 |

En la tabla 28 se presentan los valores de coeficientes de correlación corregido ítem total de los 20 ítems que conforman la escala de actitud hacia la estadística verificando que los valores $r > 0.300$. Logrando que este instrumento sea confiable.

Tabla 29: Coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach eliminando ítems por dimensión de la variable independiente de liderazgo transformacional de los docentes de la facultad ciencias económicas de la universidad nacional de tumbes, 2020.

| Códigos | Ítems | Índice correlacional (r) |
|---------|---|--------------------------|
| | PROACTIVIDAD | 0.762 |
| 1PR | Tiene usted fijado una visión de futuro con respecto a la facultad | 0.725 |
| 2PR | Explica sus decisiones con los demás docentes | 0.679 |
| 3PR | Los objetivos que establece no son claros | 0.702 |
| 4PR | Consigue máximar el rendimiento de los seguidores | 0.715 |
| | POTENCIALIDAD | 0.859 |
| 5PO | Establece el logro de objetivos a través de incentivos | 0.838 |
| 6PO | Busca el crecimiento personal y profesional en sus compañeros de trabajo | 0.774 |
| 7GA | No suele delegar funciones a su equipo de trabajo | 0.809 |
| 8PO | Propicia la lluvia de idea para mejorar su entorno en base a la creatividad e innovación | 0.856 |
| | MOTIVACIÓN | 0.816 |
| 9MO | Promueve el alto rendimiento personal y de su equipo | 0.741 |
| 10MO | Fomenta la comunicación de puntos fuertes y débiles que posee sus colaboradores | 0.705 |
| 11MO | Motiva la declaración del reconocimiento de los logros en sus colaboradores | 0.810 |
| 12MO | No fomenta el trabajo en equipo en los docentes de las diferentes escuelas | 0.798 |
| | INSPIRACIÓN | 0.860 |
| 13INS | Promueve el desarrollo de las habilidades y competencias en sus colaboradores para mejorar su productividad | 0.843 |

| | | |
|-------|---|-------|
| 14INS | Promueve la creatividad entre los docentes de las diferentes escuelas | 0.833 |
| 15INS | No establece la mejora continua en sus colaboradores | 0.831 |
| 16INS | Fomenta actitudes participativas y de colaboración con los demás docentes | 0.831 |
| 17INS | Motiva el consenso en su grupo de colaboradores | 0.860 |
| 18INS | Busca el desarrollo de capacidades técnicas en sus colaboradores | 0.857 |
| 19INS | Establece un diagnostico individual y grupal de mejora de resultados | 0.839 |
| 20INS | La facultad no fomenta la empatía y carisma entre los docentes | 0.848 |

Anexo 9: Ficha técnica de la variable dependiente comportamiento organizacional de los docentes de la FCE de la UNTumbes, 2020.

1. Nombre: Comportamiento Organizacional.
2. Autor: Mg. Jose Viterbo Alamo Barreto.
3. Objetivo: Medición del Comportamiento Organizacional en 3 dimensiones: Individual, Grupal y Organizacional.
4. Normas:
 - Es importante tener en cuenta evitar la presencia de factores que cohíban las respuestas de los encuestados, como los docentes de la FCE de la UNTumbes, método estadístico y directivo de la Escuela de Posgrado Dirección de Investigación.
 - Durante la aplicación debe haber el investigador para resolver las dudas de los docentes encuestados
 - Se debe comunicar a los docentes de la FCE de la UNTumbes la no existencia de ítems buenos o malos.
5. Usuarios (muestra):

49 docentes adscritos de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.
6. Unidad de análisis:

Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.
7. Modo de aplicación:

La escala de actitud es autoaplicativa.

Este instrumento de evaluación está estructurado en 15 ítems, los cuales se agrupan en 3 dimensiones.

8. Codificación de ítems.

Ítems negativos: 1NI, 5NI, 8NG, 12NO.

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Ítems positivos: 2NI, 3NI, 4NI, 6NI, 7NG, 9NG, 10NG, 11NO, 13NO, 14NO, 15NO.

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

9. Estructura.

| Dimensión | Indicador | Ítems | Respuesta | | | | |
|----------------------|--|------------------------------|-----------|------------|---------|--------------|---------|
| | | | Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre |
| Nivel Individual | <ul style="list-style-type: none"> • Personalidad • Inteligencia • La habilidad • Ética y valores • Desempeño • Empoderamiento | 1NI, 2NI, 3NI, 4NI, 5NI, 6NI | | | | | |
| Nivel Grupal | <ul style="list-style-type: none"> • Solución de conflictos • Trabajo en equipo • Innovación en el trabajo • La comunicación | 7NG, 8NG, 9NG, 10NG. | | | | | |
| Nivel Organizacional | <ul style="list-style-type: none"> • Calidad en la labor • Clima agradable • Satisfacción laboral • Estructura orgánica • Delegación de funciones | 11NO, 12NO, 13NO, 14NO, 15NO | | | | | |

10. Validación de constructo de la escala de actitud hacia la estadística.

Los valores de los coeficientes de correlación Ítem-Total, visto en la tabla 30, los 15 ítems que evalúan el Comportamiento Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes son válidos al registrar valores $r > ,300$ y significativos.

Tabla 30: Índices correlacionales ítem total respecto a “instrumento de recolección de datos.

| Códigos | Ítems | Índice correlacional (r) |
|-------------------------|--|--------------------------|
| Nivel Individual | | |
| 1NI | Su personalidad no es un buen conductor de influencia en los demás. | ,674** |
| 2NI | Si se suscite un conflicto. ¿Lo maneja adecuadamente? | ,633** |
| 3NI | Las habilidades que posee lo ayudan desempeñarse óptimamente dentro de la facultad. | ,425** |
| 4NI | Sus colaboradores trabajan éticamente y con valores para el logro de objetivos. | ,586** |
| 5NI | ¿El desempeño de los docentes de la facultad no es el adecuado? | ,663** |
| 6NI | Me siento competente, motivado e inspirado en las actividades que se me asignan | ,460** |
| Nivel Grupal | | |
| 7NG | En el proceso de solución de problemas, suelen escuchar las opiniones de los demás. | ,555** |
| 8NG | Al trabajar en equipo, no existe la participación activa por parte de los miembros del equipo. | ,683** |
| 9NG | Se suele innovar para obtener mejores resultados. | ,536** |
| 10NG | Se fomenta la comunicación activa entre los docentes de las diferentes escuelas. | ,711** |

| | Nivel Organizacional | |
|------|--|--------|
| 11NO | La calidad de su gestión es buena, si es así, satisface las exigencias del cargo. | ,577** |
| 12NO | Como trabajador de la facultad, esta no posee un clima organizacional agradable. | ,377** |
| 13NO | Que tan seguido te ayudan a crecer profesionalmente las tareas que te asigna tu superior | ,474** |
| 14NO | Se le da indicaciones o información de cómo está conformada la facultad. | ,458** |
| 15NO | Se siente preparado para asumir grandes retos. | ,480** |

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

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

11. Confiabilidad de la escala de actitud hacia la estadística.

Tabla 31: Coeficiente de correlación corregido ítem total de la variable dependiente Comportamiento Organizacional de los de los docentes de la Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.

| Códigos | Ítems | Índice correlacional (r) |
|-------------------------|---|--------------------------|
| Nivel Individual | | |
| 1NI | Su personalidad no es un buen conductor de influencia en los demás. | 0.803 |
| 2NI | Si se suscite un conflicto. ¿Lo maneja adecuadamente? | 0.784 |
| 3NI | Las habilidades que posee lo ayudan desempeñarse óptimamente dentro de la facultad. | 0.561 |
| 4NI | Sus colaboradores trabajan éticamente y con valores para el logro de objetivos. | 0.538 |
| 5NI | ¿El desempeño de los docentes de la facultad no es el adecuado? | 0.763 |
| 6NI | Me siento competente, motivado e inspirado en las actividades que se me asignan. | 0.609 |

| | Nivel Grupal | |
|------|--|-------|
| 7NG | En el proceso de solución de problemas, suelen escuchar las opiniones de los demás. | 0.477 |
| 8NG | Al trabajar en equipo, no existe la participación activa por parte de los miembros del equipo. | 0.679 |
| 9NG | Se suele innovar para obtener mejores resultados. | 0.481 |
| 10NG | Se fomenta la comunicación activa entre los docentes de las diferentes escuelas. | 0.686 |
| | Nivel Organizacional | |
| 11NO | La calidad de su gestión es buena, si es así, satisface las exigencias del cargo. | 0.792 |
| 12NO | Como trabajador de la facultad, esta no posee un clima organizacional agradable. | 0.674 |
| 13NO | Que tan seguido te ayudan a crecer profesionalmente las tareas que te asigna tu superior | 0.764 |
| 14NO | Se le da indicaciones o información de cómo está conformada la facultad | 0.719 |
| 15NO | Se siente preparado para asumir grandes retos | 0.596 |

En la tabla 31 se presentan los valores de coeficientes de correlación corregido ítem total de los 15 ítems que conforman la escala de actitud hacia la estadística verificando que los valores $r > 0.300$.

Tabla 32: Coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach eliminando ítems por dimensión de la variable Comportamiento Organizacional de la Facultad Ciencias Económica de la UNTumbes, 2020.

| Códigos | Ítems | Índice correlacional (r) |
|---------|--|--------------------------|
| | Nivel Individual | 0.872 |
| 1NI | Su personalidad no es un buen conductor de influencia en los demás. | 0.827 |
| 2NI | Si se suscite un conflicto. ¿Lo maneja adecuadamente? | 0.829 |
| 3NI | Las habilidades que posee lo ayudan desempeñarse óptimamente dentro de la facultad. | 0.868 |
| 4NI | Sus colaboradores trabajan éticamente y con valores para el logro de objetivos. | 0.873 |
| 5NI | ¿El desempeño de los docentes de la facultad no es el adecuado? | 0.834 |
| 6NI | Me siento competente, motivado e inspirado en las actividades que se me asignan. | 0.860 |
| | Nivel Grupal | 0.769 |
| 7NG | En el proceso de solución de problemas, suelen escuchar las opiniones de los demás. | 0.765 |
| 8NG | Al trabajar en equipo, no existe la participación activa por parte de los miembros del equipo. | 0.650 |
| 9NG | Se suele innovar para obtener mejores resultados. | 0.763 |
| 10NG | Se fomenta la comunicación activa entre los docentes de las diferentes escuelas. | 0.646 |
| | Nivel Organizacional | 0.872 |
| 11NO | La calidad de su gestión es buena, si es así, satisface las exigencias del cargo. | 0.820 |
| 12NO | Como trabajador de la facultad, esta no posee un clima organizacional agradable. | 0.851 |

| | | |
|------|---|-------|
| 13NO | Que tan seguido te ayudan a crecer profesionalmente las tareas que te asigna tu superior. | 0.833 |
| 14NO | Se le da indicaciones o información de cómo está conformada la facultad. | 0.843 |
| 15NO | Se siente preparado para asumir grandes retos. | 0.869 |

Anexo 10: índice de abreviaturas

| | |
|--------------------------------|---------------------------------|
| FCE | Facultad de Ciencias Económicas |
| IBM SPSS STATISTICS V25 | Programa estadístico |
| INS | Inspiración |
| MOT | Motivación |
| NG | Nivel Grupal |
| NI | Nivel individual |
| NO | Nivel Organizacional |
| PO | Potencialidad |
| PRO | Proactividad |
| SIG | Significancia |
| UNTUMBES | Universidad Nacional de Tumbes |