



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional del
colaborador en la I.E. N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero,
Villa Salvador 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Huaman Solano, Wendy Joselin (ORCID: 0000-0003-1597-5049)

Padilla Quispe, Luis Marco (ORCID: 0000-0002-7787-5097)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis a nuestros padres, quienes nos apoyaron incondicionalmente a lo largo de la carrera profesional, siendo nuestra mayor fortaleza y motivación para culminar este proceso.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecemos a Dios por la vida y salud que nos ha brindado hasta el momento, permitiéndome culminar con esta etapa. Asimismo, agradezco de todo corazón al Dr. Bardales Cárdenas Miguel, por la paciencia, empeño y las palabras de aliento que tenía hacia mi persona en cada asesoría, por brindarme las herramientas necesarias para poder culminar con éxito la carrera profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
4.1. Estadística descriptiva	19
4.2. Estadística inferencial	24
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1. Expertos designados para la validación.....	14
Tabla 2. Validación de expertos: El Liderazgo transformacional.....	14
Tabla 3. Validación de los expertos: Comportamiento Organizacional	15
Tabla 4. Medición de coeficiente según escala del Alfa de Cronbach.....	16
Tabla 5. La confiabilidad del índice de Alfa de Cronbach de ambas variables....	16
Tabla 6. Confiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional.....	16
Tabla 7. Confiabilidad de la variable Comportamiento Organizacional.....	16
Tabla 8. Resultado ambas variables: Liderazgo transformacional y Comportamiento organizacional.....	19
Tabla 9. Resultado de Liderazgo transformacional y desempeño.....	20
Tabla 10. Resultado de liderazgo transformacional y compromiso.....	22
Tabla 11. Resultado de liderazgo transformacional y satisfacción del trabajo.....	23
Tabla 12. La prueba de normalidad: Liderazgo transformacional y Comportamiento organizacional.....	25
Tabla 13. Criterios de coeficiente de correlación de Rho de Spearman.....	25
Tabla 14. Prueba de la hipótesis general.....	26
Tabla 15. La prueba de hipótesis correlacional para las variables de liderazgo transformacional y el desempeño.....	27
Tabla 16. Prueba a la hipótesis correlacional entre compromiso y liderazgo transformacional.....	28
Tabla 17. Prueba de hipótesis correlacional entre satisfacción del trabajo y liderazgo transformacional.....	29

Índice de figuras

Figura 1. La relación en ambas variables: liderazgo transformacional y comportamiento organizacional.....	19
Figura 2. La relación de: liderazgo transformacional y el desempeño.....	21
Figura 3. Liderazgo transformacional y compromiso.....	22
Figura 4. Liderazgo transformacional y satisfacción del trabajo.....	23

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación del Liderazgo transformacional y Comportamiento Organizacional del colaborador en la IE N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021. La investigación fue de nivel correlacional, tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal. Para Esta investigación la población fue finita conformada por 40 docentes, los cuales fueron la unidad de estudio. La técnica que se aplico fue la encuesta y como instrumento fue el cuestionario, para su validez de contenido calificada por juicios de los expertos. El programa que se utilizó fue el SSPS 25, del cual se obtuvo un resultado de alfa de Cronbach de 0.961 que indica un rango alto de confiabilidad. Así mismo en el Rho de Spearman se obtuvo un resultado de correlación de 0,831, es decir las variables están correlacionadas de forma positiva muy fuerte. En conclusión, si hay una relación entre en liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, comportamiento organizacional, desempeño laboral.

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between Transformational Leadership and Organizational Behavior of the collaborator in EI No. 7224 Elias Remigio Aguirre and Romero, Villa Salvador 2021. The research was correlational level, type applied with a quantitative approach, non-design. experimental and cross-sectional. For this research, the population was finite made up of 40 teachers, who were the unit of study. The technique that was applied was the survey and as an instrument it was the questionnaire, for its content validity qualified by the experts' judgments. The program used was the SSPS 25, from which a Cronbach's alpha result of 0.961 was obtained, which indicates a high range of reliability. Likewise, in Spearman's Rho, a correlation result of 0.831 was obtained, that is, the variables are very strongly positively correlated. In conclusion, if there is a relationship between transformational leadership and organizational behavior.

Keywords: Transformational leadership, organizational behavior, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo uno de los temas de mayor controversia que existe en los últimos años es el liderazgo, distintas teorías se han planteado para definir los diferentes tipos de liderazgo que existe, entre estos paradigmas hay temas muy influyentes en la actualidad que va referido al liderazgo transformacional, según Yenny C. Díaz, et, al. (2019) nos indicó que el liderazgo transformacional se manifiesta en un conjunto de conductas que el líder transforma, conciliando las necesidades de sus talentos mediante la autorrealización, alentando sus posibilidades a niveles superiores. Como sabemos el líder es un pilar fundamental para cualquier organización o institución debido a que mayormente es la persona que más interactúa con el colaborador para poder generar un cierto beneficio mutuo hacia la empresa y colaborador.

En el ámbito nacional, según (Contreras, 2014, pág. 9) “el liderazgo transformacional debe recuperar las imposiciones de los profesores para la modificación: los objetivos personales, las creencias del entorno y las opiniones de las propias competencias”. De acuerdo a ello en el Perú la educación constituye un desarrollo simultaneo, refiriéndonos a los nuevos saberes y el desarrollo personal, lo que debe existir actualmente para las instituciones peruanas es crear una gestión educativa con diversos modelos de forma interactiva y participativa. En las cuales el directivo como impulsador y líder debe aprovechar el recurso humano de su institución, por esto encontramos unas ciertas características que debe tener el directivo, como motivación al docente, influencia al docente y estimulación al docente

En un contexto local la Institución Educativa N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero que está ubicada en el distrito de Villa Salvador, Lima, Perú; es una institución educativa consagrada a la enseñanza a estudiantes de primaria y secundaria. La problemática principal que se encontró en la institución es la falta de liderazgo de parte de sus autoridades para poder persuadir al personal para adaptarse al cambio debido a la situación de pandemia a causa del Covid-19, que estamos viviendo actualmente, donde es necesario salir de la rutina para poder dar soluciones creativas e innovadoras, Además, es necesario realizar capacitaciones para mejorar las capacidades del talento humano de los docentes y practicar el

liderazgo inspiracional para poder influir en el colaborador, y poder lograr los objetivos propuestos por la organización. Asimismo, estos antecedentes mencionados anteriormente repercuten en el desempeño, compromiso y satisfacción del colaborador.

Del trabajo de investigación el problema general fue:

¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional del colaborador en la I E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021?

Los problemas específicos fueron:

- ¿De qué manera se relaciona el Desempeño y el Liderazgo Transformacional del colaborador en la I E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021?
- ¿De qué manera se relaciona el Compromiso y el Liderazgo Transformacional del colaborador en la I E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021?
- ¿De qué manera se relaciona la Satisfacción del trabajo y el Liderazgo Transformacional del colaborador en la I E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021?

La justificación en el aspecto teórico fue desarrollar la correlación del Liderazgo Transformacional y C.O de la institución Elias Remigio Aguirre y Romero. Además, se proporcionó los precedentes que ocasionan la falta de liderazgo transformacional de parte de la autoridad de dicha institución.

En el contexto metodológico se brindó información confiable por el uso de múltiples instrumentos de medición para proporcionar la validez y confiabilidad del estudio. Así mismo, se buscó acrecentar el liderazgo transformacional y poder perfeccionar al comportamiento organizacional en el beneficio de la institución.

En el aspecto practico la investigación se ejecutó con la finalidad de generar ayuda al colegio a practicar herramientas de mejora de liderazgo transformacional en base a las teorías vigentes. Además, servirá para futuras investigaciones para poder contrastar los resultados encontrados.

En el estudio se presenta el objetivo general:

¿Determinar relación del Liderazgo transformacional y Comportamiento Organizacional del colaborador en la I E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021?

De igual manera se expuso los objetivos específicos:

- Determinar la relación del Desempeño y el Liderazgo Transformacional del colaborador en la I E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021.
- Determinar la relación del Compromiso y el Liderazgo transformacional del colaborador en la I E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021.
- Determinar la relación de la Satisfacción del trabajo y Liderazgo transformacional del colaborador en la I E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021.

De la misma manera, las hipótesis generales:

Existe relación entre Liderazgo Transformacional y Organizacional del colaborador en la I E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021.

Por consiguiente, las hipótesis específicas fueron:

- Existe relación entre el Desempeño y Liderazgo Transformacional del colaborador en I E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021.
- Existe relación entre en Compromiso y Liderazgo Transformacional del colaborador en la I E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021.
- Existe relación entre la Satisfacción del trabajo y el liderazgo transformacional del colaborador en la I E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Con el objetivo de comparar los resultados de esta investigación, se avala con los siguientes estudios precedentes a nivel internacional:

Conforme a Jimenez (2014), en su artículo nombrado “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada”. Aplicó como propósito identificar la correlación dentro del liderazgo transformacional de los directores y el desempeño laboral. Este artículo posee un diseño no experimental, de tipo descriptivo-correlacional. Determinando sus habitantes de 73 docentes, utilizando instrumentos como la encuesta, siendo su Rho de Spearman de 0.545, determinando que coexiste una relación eficaz dentro del liderazgo transformacional e inspiración de los docentes.

Mientras Murillo (2020), en su tesis titulada “Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia”. (Trabajo de Grado en la Universidad del Rosario L.C). Mostró como objetivo la relación entre el liderazgo transformacional- transaccional y clima organizacional en un club social en la ciudad de Bogotá. Orientando este artículo con una formación de tipo descriptivo-correlacional, de diseño no experimental, tuvo la población de 90 socios, obteniendo los datos a base del cuestionario, teniendo como resultado un Rho de Spearman de 0.745, se concluyó que hay una analogía positiva entre las variables.

Según Marques & Costa (2016), en su artículo titulada “Relacionando liderazgo transformacional y confianza organizacional: ¿Tiene el compromiso organizacional un efecto mediador?”. Aplicaron como intención detallar la relación entre las variables de estudio. Cuyo estudio de indagación es de diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional, obteniendo un modelo de 58 personas, la recolección de las referencias se realizó mediante la encuesta. Conforme el Rho de Spearman se obtuvo como resultado (Rho= 0.652). se señala que el liderazgo transformacional tiene una correspondencia firme notable con la confianza organizacional.

Como Rao, et, al. (2017), en su artículo señalada “El papel mediador de la satisfacción laboral entre el liderazgo transformacional y el compromiso

organizacional dentro de las pymes de Karachi". Manifestó en su objetivo principal describir la relación entre las variables de estudio. Cuya investigación es de diseño no experimental, de prototipo descriptivo correlacional. Teniendo un modelo de 190 trabajadores en la entidad SMes. La recopilación de datos se efectuó por medio de la encuesta, obteniendo tal resultado un Rho de Spearman de ($Rho=0.53$). Concluyendo que cuenta con un vínculo positivo entre las variables donde son el liderazgo transformacional con el compromiso organizacional.

Conforme Duran (2015), en su artículo nombrado "Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios". Sostuvo como objetivo identificar la relación dentro las variables de su estudio. El diseño del artículo fue no experimental, tipo correlacional descriptivo. Su muestra es de 150 colaboradores, la cuales los datos fueron recolectados a través del instrumento de la encuesta. Adquirió un ($Rho=0.595$), recalcando que hay una relación positiva en ambas variables.

Del mismo método se avalará con los estudios previos a nivel nacional

Según Crespo y Pardo (2017) en su tesis titulada "Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en el departamento de soporte técnico de la empresa grupo visualcont s.a.c, Lima 2017". (Para optar el título de licenciado en Administración y gestión de empresas en la Universidad Peruana de las Américas). Se formuló identificar cómo el liderazgo transformacional actúa en el clima organizacional en el departamento de soporte técnico de la entidad Grupo VisualCont S.A.C. lima 2017, el estudio fue de planteamiento cuantitativo, tuvo por tipo aplicada, de nivelación descriptivo correlacional, su diseño fue no experimental, transversal. Su población fue de 10 colaboradores, por lo tanto, la muestra corresponde a 10 colaboradores, el muestreo fue no probabilístico, para la recopilación de datos se empleó como instrumento el cuestionario, y como técnica la encuesta. el estudio concluyó con el desenlace de la prueba de Rho Spearman que fue 0.802, dado que, existe una correlación positiva en las dos variables.

Conforme Huillca (2015), derivado en su artículo llamado "liderazgo transformacional y el desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico-sociales del instituto Pedagógico Nacional Monterrico". Determinó su objetivo a manera de la relación que existe dentro del liderazgo transformacional y el desempeño del educador. El artículo sostuvo un diseño no experimental descriptivo,

de tipo no experimental, correspondiendo un patrón de 49 escolares. Las notas extraídas se realizaron mediante el cuestionario, según su Rho de Spearman fue de 0.842, destacando que el liderazgo transformacional se vincula expresivamente con el desempeño del docente.

Por otro lado, Salinas (2018), en su investigación nombrada “liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de salud del policlínico, chorrillos”. (Tesis de maestría en la Universidad Cesar Vallejo). El estudio tuvo como finalidad determinar el valor de correlación que conserva a través del liderazgo transformacional y las concordancias interpersonales en las plantillas de salud del Policlínico en el distrito de Chorrillos Bajo un sentido cuantitativo, se perfeccionó una investigación a nivel descriptivo: corte transversal, correlacional y diseño no experimental, determinando sus residentes de 80 talentos del centro policlínico, la cual se seleccionó de datos se adoptó la encuesta. Los productos evidenciaron que si encuentra una relación entre las dos variables del centro de salud. Obteniendo un Rho de 0.892 y un coste superiormente significativo entre las variables

Según, Alamo (2021), en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y su influencia en el comportamiento organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes, 2020”. (Para obtener el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad en la universidad Cesar Vallejo). Su objetivo general fue determinar la nivelación de la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento organizacional de los docentes en la facultad de ciencias económicas de la universidad nacional de Tumbes, 2020. Este estudio fue de un planteamiento cuantitativo, teniendo un diseño no experimental-transversal, de modelo aplicativo, descriptivo-correlacional, la muestra permanece constituida a general de 49 personas de la FCE de la UNTumbes, 2020. La técnica que se empleo es el cuestionario. Obteniendo un Rho de Spearman de 0.495, se deriva que coexiste una relación directa y característico en medio de las variables.

De tal manera, Aguilar (2019), en su investigación titulada “Liderazgo Transformacional y su relación con el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo”. (Tesis para obtener el grado de maestro en administración, mención en recursos humanos en la Universidad Privada Antenor Orrego). Planteó como propósito Identificar su relación del

liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Teniendo esta investigación un modelo no experimental de pauta correlacional-descriptivo, se empleó la técnica del cuestionario, teniendo una población de 19 docentes. Resultando un ($Rho=0.872$), razonando que hay una relación positiva entre las variantes.

Siguiendo los estudios presentamos las distintas teorías vinculadas con el tema, dichas por peculiares autores que hablan de las variables y dimensiones correspondientemente a esta investigación. Se comenzó con la definición de la primera variable, el liderazgo transformacional.

Según Coca (2017) se refiere al liderazgo transformacional cuando se considera a uno o más miembros de la organización como se involucran de forma empática desarrollando mutuamente las metas establecidas.

Por otro lado, Uzurriaga, et, al. (2020) menciona que los líderes transformadores para sus seguidores son delegados de cambio, poniendo la preocupación y el crecimiento de los demás por arriba de sí mismos.

Según Pirela, et, al. (2018) nos dijo que este estilo de liderazgo se basa a lo largo de las misiones y acciones, centrándose en la tarea y relación, obteniendo la creación de objetivos a largo plazo.

Según Salcedo (2018) nos manifestó que los líderes transformadores, se interesan en los subordinados de la organización sin perder el punto de vista de los resultados a conseguir, en las cuales propone y crea condiciones de trabajo llamativas para ellos. Es por ello que tienen cualidades para poder negociar y encontrar los resultados de la entidad.

Por ello, distintos autores nos comentaron que la influencia idealizada, estimulación intelectual y el liderazgo inspiracional como componentes del liderazgo transformacional, dado que, cogerá como valores de esta variable.

De acuerdo a Bass (1985) citado por Jaramillo y Fierro (2016) nos manifestaron que el liderazgo transformacional es la capacidad potencializar el nivel de moralidad de sus emprendedores sobre la consideración y el coste de las culminaciones idealizadas, teniendo en cuenta la influencia idealizada, Estimulación intelectual y el liderazgo inspiracional como factores sobre este liderazgo.

Influencia idealizada, según Zuluaga, et, al. (2017) nos dice que es la capacidad que tiene los individuos para propagar confianza, credibilidad y conseguir que otras personas se sientan reconocidos con sus valores, creencias y propósitos.

Asimismo, según Alava, et al (2016) propone que esta dimensión está dirigida en que los líderes motivan y transforman a sus colaboradores por medio de esta cambian sus paradigmas.

Estimulación intelectual, según López, et, al. (2018) sostienen que es un método que a través de esto los trabajadores estén motivados y más seguros para que puedan plantear alternativas nuevas, por ello permitirá tener un status optimo en el entorno de la institución.

Por otro lado, Salanova, et, al. (2018) se refieren que el líder transformador influye potencialmente en el proceso y actividades de aprendizaje en los equipos, fomentando entornos emocionales, las cuales ayudan a un funcionamiento mejor antes las circunstancias infortunadas.

Liderazgo inspiracional, según Barriga, G. (2019) nos dice que este modelo de liderazgo con calidades específicas, que se van estableciendo de acuerdo a las obligaciones de las empresas, dado que el líder tiene que contar con las capacidades y instrumentos para activar el equipo de trabajo hacia una misma dirección para llegar al objetivo deseado.

A su vez presentamos a diversos autores que opinan de la segunda variable nombrado comportamiento organizacional:

Para Stephen Robbins, en su libro un creador estadounidense de volúmenes de gestión empresarial, el comportamiento organizacional “es un campo de preparación que inspecciona la sensación de los personas, equipos y estructuras encima del comportamiento adentro de las instituciones”

Por otro lado, Keith David y John Newstrom, igualmente estadounidenses, mencionan como “el estudio y la aplicación de entendimientos relativos de forma en que los individuos ejecutan adentro de las organizaciones”.

Según Iván Marcelo Suárez (2020) manifestó que, el comportamiento Organizacional es la publicación de las posturas de los individuos en la organización y como su comportamiento afecta a la institución.

Además, Sarmiento, I. (2020) comparte que el Comportamiento administrativo y organizacional el eje principal es la eficiencia y la disciplina lo que

ayuda a que los empleados tengan un buen clima laboral, esto también ayuda a las organizaciones a mejorar la administración del comportamiento humano.

Según Espinoza Cahuana, Wilfredo Oliver (2019) apporto que el comportamiento organizacional es definido como el modo en el que actúa una organización con respecto a los objetivos y metas que tiene. Por ello tener un buen comportamiento organizacional ayuda a cumplir las metas establecidas.

De tal manera, Fabián Cruz, Humberta Lucinda (2018) mencionó que el comportamiento organizacional es una disciplina del conocimiento administrativo el cual es la encargada de investigar la autoridad de los diversos componentes de la organización que afecten el comportamiento de los trabajadores y poder usar este conocimiento para la mejora de la organización.

Además, Ospina (2018) refirió que el comportamiento organizacional se le puede llamar a la forma en que las organizaciones interactúan con el ambiente que lo rodea y así mantener en el mundo de los negocios, y poder entender el actuar de los individuos es base indispensable para tener un buen clima laboral y cumplir con las metas propuestas por la organización.

Mencionando los autores recalcan que el desempeño laboral, compromiso y satisfacción laboral, son elementos del comportamiento organizacional, que se refiere a dimensiones de esta variable.

De acuerdo a Chiavenato (2015) nos manifestó que “el comportamiento organizacional es el estudio de los individuos y equipos que intervienen en las entidades, por ello existen factores que determinan el CO como el desempeño laboral, compromiso y satisfacción laboral”.

Desempeño laboral, Nolberto (2017) nos dice que el desempeño laboral es la eficacia de las obligaciones y deberes que realiza un trabajador en la organización el cual se ve reflejado en el desempeño y satisfacción de los colaboradores, así mismo beneficia de gran manera a la organización.

Por otro lado, Guaraca y Ore (2016) se refiere que el desempeño laboral son las habilidades, capacidades, destrezas y cualidades que se relacionan con la naturaleza del trabajo. Es de vital importancia el desempeño laboral ya que este puede afectar de manera negativa como positiva a la organización dependiendo las dificultades y facilidades con las que se encuentra el empleador y así incrementan su productividad.

Compromiso, Raffino (2020) mencionó que el compromiso es un acuerdo u obligación que tiene el ser humano con otros en una determinada situación, el cual esta persona debe cumplir con lo estipulado.

De tal manera, Kruse (2013) mencionó que el compromiso es el sentir del trabajador con su empresa, el cual hace más probable que el trabajador recomiende a un amigo esta empresa, ya que se siente satisfecho y orgulloso lo cual hace menos probable que piense en buscar otro trabajo.

Satisfacción laboral, Stephen y Timothy (2013) Definieron que la satisfacción laboral es una percepción positiva sobre su trabajo. Un trabajador con mayor agrado laboral tiene connotaciones positivas con su puesto de trabajo a comparación de un trabajador insatisfecho llega a tener sentimientos negativos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque de la investigación

El enfoque de esta investigación se utilizó cuantitativo conveniente donde se evaluaron las variables de forma precisa por medio de procedimientos exactos.

De tal manera, Hernández, et. al. (2014), determinaron como un enfoque secuencial, midiendo las variables en un acordado contexto a través de métodos estadísticos.

3.1.2. Tipo de investigación

Este estudio se utilizó el tipo aplicada, debido a que se usó el marco teórico y la realidad con la finalidad de establecer alternativas de solución a un problema determinado.

Según, Lozada (2014). Indicó que este tipo de investigación se orienta en aplicar una concepción de conocimientos de forma directa al asunto tratado con el propósito de incorporar nuevos saberes.

3.1.3. Nivel de investigación

Este estudio fue de nivel descriptivo correlacional por lo que se usó el marco teórico y la realidad con la finalidad de establecer de solución a un problema determinado.

Asimismo, Asamoah (2014). Mencionó que el nivel para el estudio en investigación tiene como finalidad evaluar la afinidad que hay entre dos o más variables determinadas.

3.1.4. Diseño de investigación

En esta investigación el diseño que se usó fue no experimental, proponiendo que las referencias fueron extraídas sin manipular las variables, además será de corte transversal, ya que el estudio se da en un periodo y momento determinado.

Según, Saez (2017). Se refiere a que se le califica no experimental porque se separan los datos sin algún modelo de transformación en las variables.

Además, Dominguez (2016). Interpreta que es transversal debido a que las variables serán medidas en una circunstancia establecida.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Liderazgo transformacional (V1)

□ Definición conceptual

Para el autor Bass (1985) citado por Jaramillo y Fierro (2016) manifestó que el liderazgo transformacional es “la capacidad de potencializar el nivel de discernimiento de sus colaboradores sobre la importancia y la validez de las metas idealizadas (p.106)”.

□ Definición operacional

Para desarrollar la investigación la variable fue medida a través de la técnica de encuesta y como instrumento se usó un cuestionario. Por ende, se aplicó la escala de Likert. Asimismo, la variable tendrá 3 dimensiones y 9 indicadores.

3.2.2. Comportamiento organizacional (V2)

□ Definición conceptual

De acuerdo a Chiavenato (2015) manifestó que el comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos. En otras palabras, el CO retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. (p.6).

□ Definición operacional

Para el desarrollo del estudio se midió la segunda variable se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Por ende, se utilizó la escala de Likert. Asimismo, la variable tendrá 3 dimensiones y 9 indicadores.

La tabla de operacionalización se presentará en el anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para la población de la investigación estuvo conformada por 40 de los docentes que laboran en la institución educativa Elias Remigio Aguirre y Romero. Por ello según López, Roldán & Fachelli (2015) refirieron a la población como un conjunto de personas que conforman un espacio de utilidad y coinciden con ciertas características, para poner en práctica el análisis de estudio.

De igual manera, se obtuvo una población menor a cien denominadas poblaciones finitas se tomó en cuenta el total de esta. Además, López, Roldán & Fachelli (2015) mencionaron que la población finita es un universo constituido por menos de cien mil individuos.

3.3.2. Criterio de selección de la muestra

3.3.2.1. Inclusión

En el desarrollo de la investigación se tuvo en consideración a toda la plana de docentes de la IE N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero.

3.3.2.2. Exclusión

Para la investigación no se consideró a la plana administrativa como también a los estudiantes de la IE N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero.

3.3.3. Muestra

Teniendo una población finita que son de 40 docentes y menor a cien se consideró al total de la población.

Por ello, se determinó como una muestra censal teniendo en cuenta que se tomó de preferencia de la totalidad de población, y como muestra a toda la unidad de estudio, por consiguiente, no se realizó la operación del muestreo. Según López, Roldán & Fachelli (2015) refirieron que la muestra censal toma al total de la población.

3.3.4. Unidad de análisis

Como unidad de análisis se le denominó al docente que está laborando en la I.E. N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Como técnica que se aplicó en la investigación fue el uso de una encuesta ya que nos ayudó a recolectar información, por ello, Arias (2014), indica que es un método sorprendente para obtener información.

3.4.2. Instrumento

Como instrumento se usó el cuestionario de tipo Likert en las cuales se tuvo 5 escalas, las cuales proporciono medir las variables, obteniendo 36 ítems (Anexo 2). De igual manera Arias (2014) menciona que es una forma que se usa para rebuscar los datos para su procedente análisis.

- **Validez**

Para la que la investigación se decrete la validez fue por medios de juicios de los expertos determinados, estuvo conformada por 3 docentes especialistas y conocedores del tema a tratar, con el objetivo o finalidad de que esta investigación sea aprobada y evaluada para su utilización.

Además, Sánchez, et. Al, (2018) indican que es la capacidad de comprensión de los expertos para validar la coherencia y claridad que están compuestos los ítems.

Tabla 1

Expertos designados para la validación

Datos de expertos	
Experto 1	Mg. Masías Fernández Meri Gemeli
Experto 2	Dr. La Cruz Arango Oscar David
Experto 3	Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco

Tabla 2

Validación de expertos: El Liderazgo transformacional

	Expt. 1	Expt. 2	Expt. 3	TOTAL
Actualidad	80%	80%	80%	240%
Coherencia	80%	80%	80%	240%
Claridad	80%	80%	80%	240%
Consistencia	80%	80%	80%	240%
Intencionalidad	80%	80%	80%	240%
Metodología	80%	80%	80%	240%
Organización	80%	80%	80%	240%
Objetividad	80%	80%	80%	240%
Pertinencia	80%	80%	80%	240%
Suficiencia	80%	80%	80%	240%
Total				2 400 %
Cv				80%

Se proyecta en la siguiente tabla 2 la validación realizada por juicio de los expertos, el cual nos da un promedio de 80%, correspondiente a la variable de Liderazgo Transformacional. Por lo consiguiente el cuestionario es considerado valido y aplicable.

Tabla 3

Validación de los expertos: Comportamiento Organizacional.

	Expt. 1	Expt. 2	Expt. 3	TOTAL
Actualidad	80%	81%	79%	240%
Coherencia	80%	81%	79%	240%
Claridad	80%	81%	79%	240%
Consistencia	80%	81%	79%	240%
Intencionalidad	80%	81%	79%	240%
Metodología	80%	81%	79%	240%
Organización	80%	81%	79%	240%
Objetividad	80%	81%	79%	240%
Pertinencia	80%	81%	79%	240%
Suficiencia	80%	81%	79%	240%
total				2 400 %
Cv				80%

De igual manera se puede observar en la tabla 3 la validación de los expertos con referente a la variable de comportamiento organizacional. En dando un promedio de 80% que indica que el cuestionario es sostenible para la aplicación.

- **Confiabilidad**

Para poder medir la confiabilidad de la investigación, se dispuso de la estadística de Alfa de Cronbach usando del software SPSS, esto medirá la magnitud de confiabilidad que comprende el instrumento (cuestionario).

Para Sánchez et, al. (2018), el Alfa de Cronbach es un indicador estadístico teniendo su función de calcular el grado de la confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad se determinará a través del alfa de Cronbach, para que se determine determinar grado de consistencia y precisión para las variables estudiadas.

Tabla 4*Medición de coeficiente según escala del Alfa de Cronbach*

Escala de confiabilidad	
Confiabilidad perfecta	De 0.9 a 1
Confiabilidad elevada	De 0.76 a 0.89
Confiabilidad aceptable	De 0.5 a 0.75
Confiabilidad baja	De 0.01 a 0.49
Confiabilidad nula	De -1 a 0

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Tabla 5*La confiabilidad del índice de Alfa de Cronbach de ambas variables*

Alfa de Cronbach	N ° de elementos
,961	36

En esta tabla 5 se indica los resultados que se obtuvo de la prueba para medir la confiabilidad en las variables que se presentan en la investigación, que se realizó mediante el alfa de Cronbach. Por ello el nivel que se obtuvo es de 0,961, que significa un rango alto de confiabilidad.

Tabla 6*Confiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,932	18

Así mismo, la tabla 6 presenta la evaluación para la confiabilidad en la primera variable que es Liderazgo Transformacional realizada por medio del estadístico del Alpha de Cronbach. Así obteniendo una medida de 0,932, que se interpreta como un nivel alto de confiabilidad.

Tabla 7*Variable Comportamiento Organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	18

De igual manera la tabla 7 presenta su resultado para la confiabilidad a la segunda variable de Comportamiento Organizacional realizada por el estadístico del Alpha de Cronbach. Obteniendo un nivel de 0,936, que se interpreta como un nivel alto de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

En la investigación comenzó identificando la problemática de la I.E.E Elías Remigio Aguirre y Romero, luego se eligió el tema de la investigación que está constituida por variables cualitativas a través del proceso de operacionalización, seguidamente se presenta los antecedentes internacionales, nacionales y local, luego se formuló el problema general y los problemas específico, así como también la justificación teórica, metodológica y social. Después se realiza el marco teórico donde investigaremos los trabajos de diversos autores a un nivel nacional de la misma manera en un ámbito internacional que nos ayudaran para la investigación.

Siguientemente se elaborará la metodología de operacionalización, el que nos permite demostrar las variables del proyecto para obtener el resultado de las dimensiones e indicadores, posteriormente se desarrolla las interrogantes en la escala de Likert. Para la percepción de los datos se dispondrá con una debida antelación con el director de la I.E. Elías Remigio Aguirre y Romero, y para pactar la fecha en el cual se efectuará la encuesta, de la misma manera se dispondrá a la organización los documentos que este solicite, debido que fue de gran importancia para desarrollar la investigación, por ende, se aplicara la encuesta a los 40 docentes del instituto educativo, luego de obtener los datos de los encuestados respectivamente se ordenará con ayuda del software Excel 2019, seguidamente esta lista se trasladará al software SPSS V26 para manifestar la información mediante las tablas y los gráficos, finalmente efectuará la estadística descriptiva e inferencial. Con los datos que se obtengan se realizará el análisis, discusión de los resultados obtenidos y finalmente recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Análisis de datos descriptivo

Con el contenido seleccionado se procesó mediante el software SPSS V26, que nos permitió tener la interpretación de los gráficos y tablas mediante los resultados de la encuesta.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

El estudio fue en grado inferencial, debido a que los resultados logrados fueron analizados para su posterior interpretación, así mismo Sánchez, Reyes & Mejía (2018), refirió que es un dato estadístico de segundo nivel, dado que compara las similitudes y desigualdades entre los elementos de la investigación, a razón de eso puede ser paramétrica o no paramétrica.

3.7. Aspectos éticos

Se le realizó con las respectivas normativas de la Universidad Cesar Vallejo, además, se acató los derechos y principios de cada autor, siendo apropiadamente referenciados y citados bajo el cumplimiento de las normas APA, por el lado de la ejecución de la encuesta fue de forma anónima, con el objetivo de reservar la información extraída para recolectar todos los datos y así poder tratar la investigación debidamente con consentimiento de la institución Elías Remigio Aguirre y Romero.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

4.1.1. Estadística descriptiva para las variables liderazgo transformacional y comportamiento organizacional.

Tabla 8

Resultado ambas variables: Liderazgo transformacional y Comportamiento organizacional

		Comportamiento Organizacional				Total	
		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
Liderazgo transformacional	CASI NUNCA	Recuento	4	0	0	0	4
		% total	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%
	A VECES	Recuento	1	12	0	0	13
		% total	2,5%	30,0%	0,0%	0,0%	32,5%
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	6	10	2	18
		% total	0,0%	15,0%	25,0%	5,0%	45,0%
	SIEMPRE	Recuento	0	0	2	3	5
		% total	0,0%	0,0%	5,0%	7,5%	12,5%
	Total	Recuento	5	18	12	5	40
		% total	12,5%	45,0%	30,0%	12,5%	100,0%

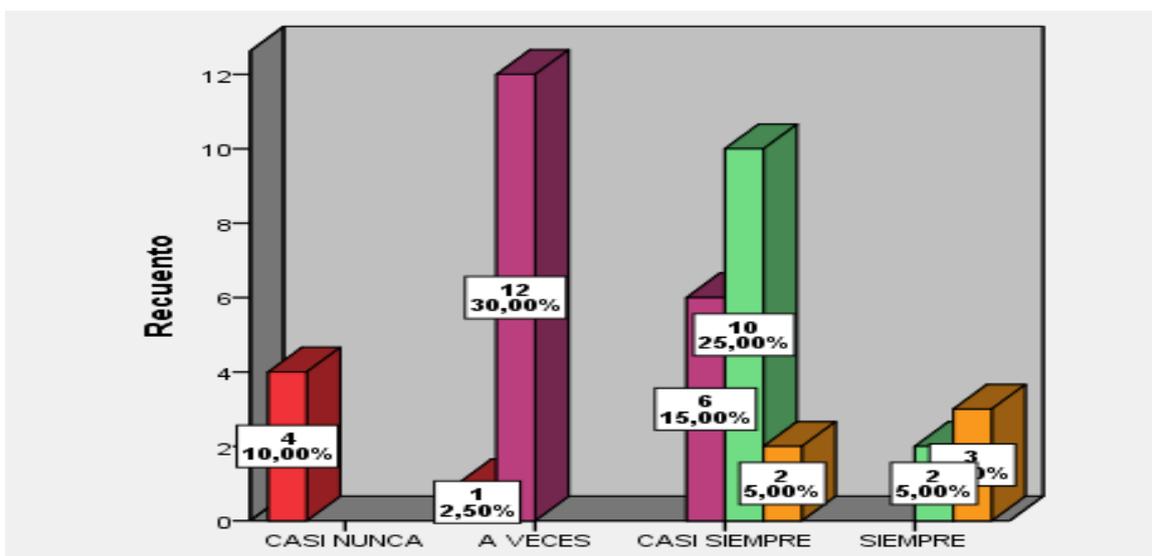


Figura 1. La relación en ambas variables: liderazgo transformacional y comportamiento organizacional

Se puede observar a la tabla 8 y figura 1 los valores del liderazgo transformacional con comportamiento organizacional.

Un 10% los encuestados manifestaron que casi nunca existió una relación entre el C.O y el liderazgo transformacional en la institución.

El 32,5% de los encuestados manifestaron que a veces se ejecuta el liderazgo transformacional en la institución, de los cuales el 2,5% indicó que casi nunca se aplica el comportamiento organizacional en el colegio y el 30% manifestó que a veces.

El 45% de los encuestados manifestaron que casi siempre se ejecuta el liderazgo transformacional en la institución, de los cuales el 15% indicó que a veces se aplica el comportamiento organizacional en el colegio, el 25% manifestó que casi siempre y el 5% indicó que siempre.

El 12,5% de los encuestados manifestaron que a veces se ejecuta el liderazgo transformacional en la institución, de los cuales el 5% indicó que casi siempre se aplica el comportamiento organizacional en el colegio y 7,5% manifestó que siempre.

Por consiguiente, se establece del 100% del liderazgo transformacional, cualquiera sea el nivel, el 12,5% sostuvo que casi nunca hay un buen comportamiento organizacional, el 45% a veces, el 30 % casi siempre y el 12,5% siempre.

Tabla 9

Resultado de Liderazgo transformacional y desempeño

		Liderazgo Transformacional				Total	
		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
Desempeño	CASI NUNCA	Recuento	4	1	0	0	5
		% del total	10,0%	2,5%	0,0%	0,0%	12,5%
	A VECES	Recuento	0	10	7	0	17
		% del total	0,0%	25,0%	17,5%	0,0%	42,5%
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	2	9	2	13
		% del total	0,0%	5,0%	22,5%	5,0%	32,5%
	SIEMPRE	Recuento	0	0	2	3	5
		% del total	0,0%	0,0%	5,0%	7,5%	12,5%
	Total	Recuento	4	13	18	5	40
		% del total	10,0%	32,5%	45,0%	12,5%	100,0%

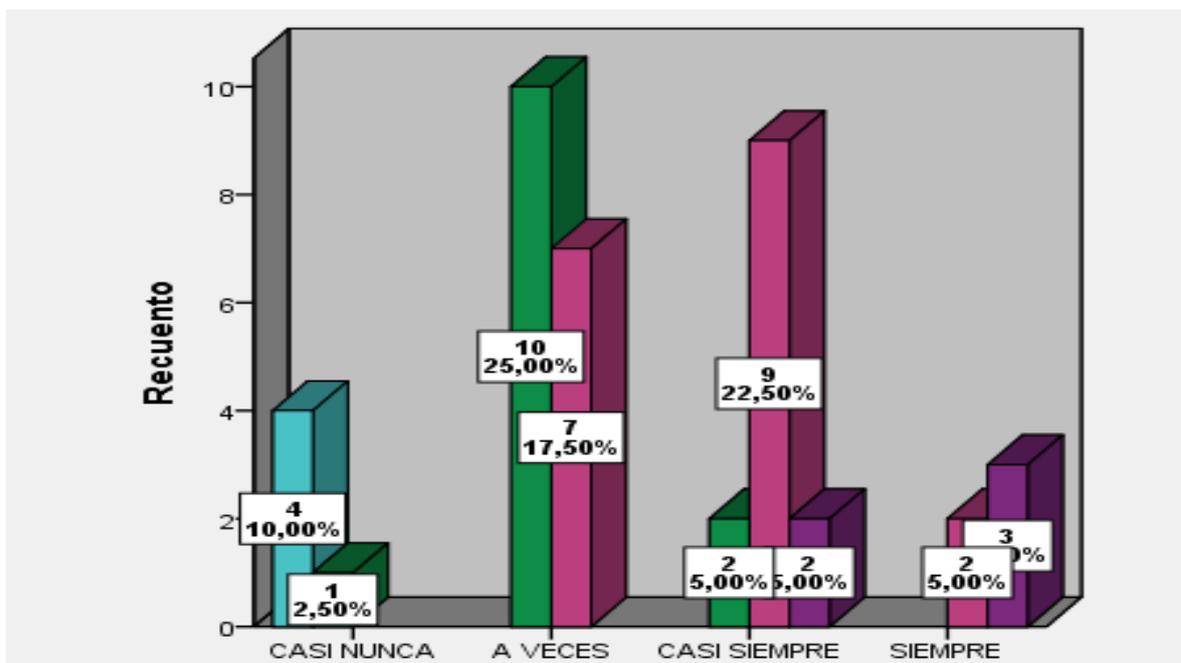


Figura 2. La relación de: liderazgo transformacional y el desempeño

Un 12,5% los encuestados manifestaron que casi nunca hay buen nivel de desempeño en la institución, de los cuales el 10 % indico que casi nunca se ejecuta el liderazgo transformacional en el colegio y el 2,5% indica a veces.

El 42,5% de los encuestados manifestaron que a veces hay un buen nivel de desempeño, de los cuales el 25% indico que a veces se aplica el liderazgo transformacional en la institución y un 22,5% manifestó que casi siempre.

El 32,5% de los encuestados manifestaron que a veces hay buen nivel de desempeño en la institución, de los cuales el 5% indico que a veces se aplica el liderazgo transformacional en la empresa, el 17,5% manifestó que casi siempre y el 5% indico que siempre.

El 12,5% manifestaron que siempre hay buen nivel de desempeño en la organización, de los cuales el 5% indico que casi siempre se aplica liderazgo transformacional en la institución educativa y 7,5% indico que siempre.

Finalmente se establece del 100% del desempeño, cualquiera sea el nivel, el 10% que casi nunca se ejecuta el liderazgo transformacional, el 32,5% a veces, el 45 % casi siempre y el 12,5% siempre.

Tabla 10

Resultado de liderazgo transformacional y compromiso

		Liderazgo Transformacional					
		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total	
Compromiso	CASI	Recuento	3	2	0	0	5
	NUNCA	% del total	7,5%	5,0%	0,0%	0,0%	12,5%
	A VECES	Recuento	1	9	6	0	16
		% del total	2,5%	22,5%	15,0%	0,0%	40,0%
	CASI	Recuento	0	2	10	2	14
	SIEMPRE	% del total	0,0%	5,0%	25,0%	5,0%	35,0%
	SIEMPRE	Recuento	0	0	2	3	5
		% del total	0,0%	0,0%	5,0%	7,5%	12,5%
Total	Recuento	4	13	18	5	40	
	% del total	10,0%	32,5%	45,0%	12,5%	100,0%	

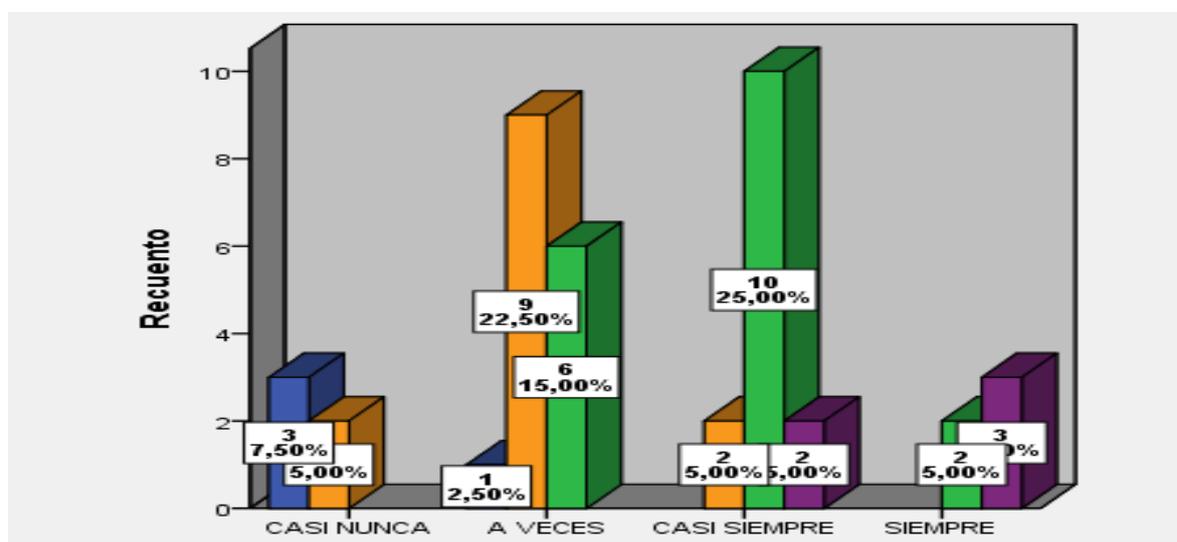


Figura 3. Liderazgo transformacional y compromiso.

El 12,5% de los encuestados manifestaron casi nunca hay buen nivel de compromiso en la institución, de los cuales el 7,5 % indico que casi nunca se ejecuta el liderazgo transformacional en el colegio y el 5% indica a veces.

El 40% de los encuestados manifestaron que a veces hay buen nivel de compromiso en el colegio, de los cuales el 2,5% nos indicó que casi nunca se presenta el liderazgo transformacional en la institución educativa, el 22,5% manifestó que a veces y el 15% indico casi siempre.

El 35% de los encuestados manifestaron que casi siempre hay buen nivel de compromiso en el colegio, de los cuales el 5% indico que a veces se aplica el liderazgo transformacional en la empresa, el 25% manifestó que casi siempre y el 5% indico que siempre.

El 12,5% de nuestros encuestados dicen que siempre hay un buen compromiso en la organización, de los cuales el 5% indico que casi siempre de aplica el liderazgo transformacional en la empresa y el 7,5% indico que siempre.

En resumen, del 100% del desempeño, cualquiera sea el nivel, el 10% que casi nunca se ejecuta el liderazgo transformacional, el 32,5% a veces, el 45 % casi siempre y el 12,5% siempre.

Tabla 11

Resultado de liderazgo transformacional y satisfacción del trabajo.

		Liderazgo Transformacional				Total	
		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
Satisfacción Del Trabajo	CASI NUNCA	Recuento	3	1	0	0	4
		% del total	7,5%	2,5%	0,0%	0,0%	10,0%
	A VECES	Recuento	1	12	6	0	19
		% del total	2,5%	30,0%	15,0%	0,0%	47,5%
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	0	10	2	12
		% del total	0,0%	0,0%	25,0%	5,0%	30,0%
	SIEMPRE	Recuento	0	0	2	3	5
		% del total	0,0%	0,0%	5,0%	7,5%	12,5%
Total	Recuento	4	13	18	5	40	
	% del total	10,0%	32,5%	45,0%	12,5%	100,0%	

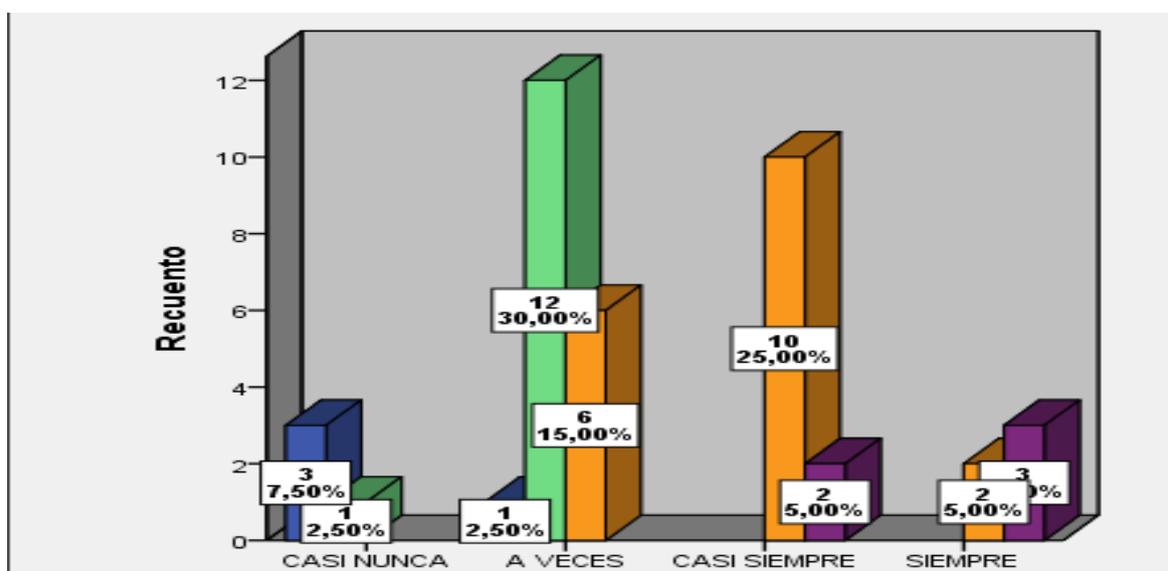


Figura 4. Liderazgo transformacional y satisfacción del trabajo.

El 12,5% de los encuestados manifestaron casi nunca hay satisfacción del trabajo en la empresa, de los cuales el 7,5 % indico que casi nunca se ejecuta el liderazgo transformacional en el colegio y el 2,5% indica a veces.

El 47,5% de los encuestados manifestaron que a veces hay satisfacción del trabajo en el colegio, de los cuales el 2,5% indico que casi nunca se aplicó el liderazgo transformacional en la institución, el 30% manifestó que a veces y el 15% indico casi siempre.

El 30% de los encuestados manifestaron que casi siempre hay satisfacción del trabajo en la institución, de los cuales el 25% manifestó que casi siempre se ejecuta el liderazgo transformacional y el 5% indico que siempre.

Para el 12,5 % manifestaron que siempre hay un buen nivel de compromiso en la organización, de los cuales el 5% indico que casi siempre de aplica el liderazgo transformacional en la empresa y el 7,5% indico que siempre.

Por ello se establece del 100% de la satisfacción del trabajo, cualquiera sea el nivel, el 10% que casi nunca se ejecuta el liderazgo transformacional, el 32,5% a veces, el 45 % casi siempre y el 12,5% siempre.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Según Hernández (2014), manifestó que esta prueba permite hacer una verificación del tipo de distribución y prueba que comprenderá esta puede ser paramétrica o no paramétrica.

Prueba de normalidad:

- H_0 : La distribución de la muestra es normal.
- H_1 : La distribución de la muestra no es normal.

Decisión:

Sig. $P < 0.05$ se rechazará la hipótesis nula.

Sig. $P \geq 0.05$ se aceptará la hipótesis nula.

Tabla 12*La prueba de normalidad: Liderazgo transformacional y Comportamiento organizacional*

	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,258	40	,000	,870	40	,000
Comportamiento Organizacional	,262	40	,000	,870	40	,000

a. **La corrección de significación de Lilliefors.

Se presenta la tabla 12 con los datos de la prueba de normalidad. En la que se aplicó aún total de 40 personas por lo que se usará la prueba de Shapiro-wilk. Según los resultados demuestra que el nivel de significancia de $P = 0.000$ por lo que es inferior de 0.05 lo cual rechazaremos la hipótesis nula Por esa razón se aplicó para contrastar la hipótesis del estadístico de Rho de Spearman.

4.2.2 Prueba de hipótesis

Así mismo Hernández et al. (2014), hacen referencia al término a verificar si es confiable la hipótesis de acuerdo a aquellos datos que fueron obtenidos de la muestra. Por ello en la investigación se puso a prueba a las hipótesis que se plantearon, para así dar a conocer si hay una relación en las variables estudiadas.

Tabla 13*Criterios de coeficiente de correlación de Rho de Spearman*

Rango correlacional del Rho de Spearman	
- 0.91 hasta - 1.00	correlación negativa perfecta
- 0.76 hasta - 0.90	correlación negativa muy fuerte
- 0.51 hasta - 0.75	correlación negativa considerable
- 0.11 hasta - 0.50	correlación negativa media
- 0.01 hasta - 0.10	correlación negativa débil
0.00	no existe correlación
0.01 hasta 0.10	correlación positiva débil
0.11 hasta 0.50	correlación positiva media
0.51 hasta 0.75	correlación positiva considerable
0.76 hasta 0.90	correlación positiva muy fuerte
0.91 hasta 1.00	correlación positiva perfecta

Prueba de la hipótesis general

- **Ho:** No hay relación entre el liderazgo transformacional y comportamiento organizacional del colaborador en la I.E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021.

- **H1:** Hay una relación entre el liderazgo transformacional y comportamiento organizacional del colaborador en la I.E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021.

Regla de decisión:

- ✓ Si el valor de sig. de $p < 0.05$ será rechazada la hipótesis nula.
- ✓ Si el valor de sig. de $p \geq 0.05$ será aceptada la hipótesis nula.

Tabla 14

Prueba de la hipótesis general

			Comportamiento Organizacional	Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,831**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,831**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Se presenta la hipótesis general en la tabla 14, obteniendo un resultado de correlación de 0,831 es decir las variables están correlacionadas de forma positiva muy fuerte.

Siendo un valor de significancia inferior a 0.05 haciendo que se rechace la hipótesis nula y de tal manera la hipótesis alterna es aceptada, con lo que se concluye que existe una asociación entre las dos variables en la hipótesis general que son liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional.

Primera hipótesis específica:

- **Ho:** El Liderazgo Transformacional no tiene una relación con Desempeño del colaborador en la I.E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021.

- **H1:** El Liderazgo Transformacional tiene relación con Desempeño del colaborador en la I.E. N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021.

Regla de decisión:

- ✓ Si el valor de sig. de $p < 0.05$ será rechazada H_0 y aceptará la H_1
- ✓ Si el valor de sig. de $p \geq 0.05$ será aceptada H_0 y se rechazará la H_1 .

Tabla 15

La prueba de hipótesis correlacional para las variables de liderazgo transformacional y el desempeño

		Desempeño	Liderazgo transformacional	
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1	,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Liderazgo Transformacional	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,746**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Se presenta en la siguiente tabla 15 la contrastación realizada a través de Rho de Spearman demostrando una correlación de 0.746 significando el grado de correlación positiva considerable

En la correlación significativa debido a que estuvo debajo de 0.05 se rechazó la hipótesis nula, para así aceptar la alterna, deduciendo que hay un hay una conexión significativa en la variable de liderazgo transformacional y la dimensión el desempeño.

Segunda hipótesis específica:

- **Ho:** El Liderazgo Transformacional no tiene relación significativa con respecto al Compromiso del colaborador en la I.E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021.
- **H1:** El Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa con respecto al Compromiso del colaborador en la I.E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021.

Regla de decisión:

- ✓ Si el valor de sig. de $p < 0.05$ será rechazada H_0 y aceptará la H_1
- ✓ Si el valor de sig. de $p \geq 0.05$ será aceptada H_0 y se rechazará la H_1 .

Tabla 16

Prueba a la hipótesis correlacional entre compromiso y liderazgo transformacional

			Compromiso	Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Compromiso	Coefficiente de correlación	1,000	,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Así mismo en la siguiente tabla se observa el de hipótesis obtenido gracias al coeficiente rho de Spearman en el que se encontró con un valor 0.743, indicando tener una correlación positiva considerable.

Por otro lado, el valor de significancia que es inferior a 0.05, rechaza la hipótesis nula y la alterna será aceptada, esto quiere decir que si hay relación tanto en el liderazgo transformacional y como en el compromiso de los educadores.

Tercera hipótesis específica:

- **Ho:** Liderazgo Transformacional no tiene una relación con la Satisfacción de trabajo del colaborador en la I, E. N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero. Villa Salvador 2021.
- **H1:** Liderazgo Transformacional tiene una relación con la Satisfacción de trabajo del colaborador de la I, E. N° 7224 Elias Remigio Aguirre Y Romero, Villa Salvador 2021.

Regla de decisión:

- ✓ Si el valor de sig. de $p < 0.05$ será rechazada Ho y aceptará la H1
- ✓ Si el valor de sig. de $p \geq 0.05$ será aceptada Ho y se rechazará la H1

Tabla 17

Prueba de hipótesis correlacional entre satisfacción del trabajo y liderazgo transformacional

		Satisfacción Del Trabajo	Liderazgo Transformacional	
rho de Spearman	Satisfacción Del Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,811**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,811**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

También en estos valores obtenidos se observa el producto de contrastación de hipótesis. Realizada por medio de la rho de Spearman arrojó el dato de correlación siendo 0,811 que significa que si se tiene una correlación positiva muy fuerte.

El valor de significancia estuvo por debajo de 0,05, en el cual rechazará la hipótesis nula para que se aceptada la alterna, y deduciendo que hay una relación significativa para la dimensión satisfacción del trabajo y la variable liderazgo transformacional.

V. DISCUSIÓN

A continuación, con los resultados obtenidos en la investigación podemos comprar con las investigaciones del marco teórico:

De acuerdo a el objetivo general, se busca determinar la relación de liderazgo transformacional y comportamiento organizacional del colaborador en la I.E. N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021. El resultado hallado en la tabla 14 otorgo una rho de Spearman positivo muy fuerte de 0,831 y según el nivel de significancia arrojó un dato de 0,00 que está por debajo a 0,05; por ello la hipótesis nula se le rechazo y fue aceptada la hipótesis del investigador. Se contrasto con el de Huillca (2015) sobre L. T y el desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico-sociales del instituto Pedagógico Nacional Monterrico, tuvo un producto de coeficiente correlativo rho de Spearman positivo muy fuerte de 0,842, dando así respaldo a la investigación. Se da una coincidencia entre el trabajo de investigación y el autor citado que hay una relación entre las variables, así como también en el nivel de correlación. Por otro lado, Uzurriaga, et, al. (2020) menciona que los líderes transformadores para sus seguidores son delegados de cambio, poniendo la preocupación y el crecimiento de los demás por arriba de sí mismos.

De acuerdo al objetivo específico, se pretende determinar la existencia de una relación del desempeño y el liderazgo transformacional del colaborador en la I.E. N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021. El resultado hallado fue de coeficiente correlación positivo considerable de 0,746 el nivel de significancia arrojó el valor de 0,00 que es inferior a 0,05; rechazando la hipótesis nula y consecuentemente aceptara la hipótesis que brindo el investigador. Por ello se contrasto con la investigación de Murillo (2020) sobre liderazgo transformacional - transaccional y clima organizacional en el que obtuvo el valor 0,745 siendo un nivel positivo considerable dando respaldo a la investigación. Con los datos obtenidos de parte de Murillo (2020), se da una coincidencia entre el trabajo de investigación y el autor citado que existe relación entre las variables, así como también en el nivel de correlación siendo positivo considerable. Por otro lado, Nolberto (2017) nos dice que el desempeño laboral es la eficacia de las obligaciones y deberes que realiza un trabajador en su área de trabajo el cual se ve en el desempeño y satisfacción de los colaboradores, así mismo beneficia de gran manera a la organización.

En base a el segundo objetivo específico, se buscó determinar la relación del compromiso y el liderazgo transformacional del colaborador en la I.E. N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021. El resultado que hemos encontrado nos brindó el coeficiente correlacional rho de Spearman positivo considerable por 0.743 arrojo un valor de 0,00 inferior a 0.05; de esta manera rechazaremos la hipótesis nula y aceptamos la del investigador. Se contrasto con tesis de Marques & Costa (2016) liderazgo transformacional y confianza organizacional, su resultado en la correlación de Spearman fue positivo considerable por 0.652 dando respaldo a la tesis. Se da una coincidencia entre el trabajo de investigación y el autor citado que existe relación entre las variables, así como también en el nivel se correlación. Por otro lado, Raffino (2020) mencionó que el compromiso es un acuerdo u obligación que tiene el ser humano con otros en una determinada situación, el cual esta persona debe cumplir con lo estipulado.

Conforme al tercer objetivo específico, se quiso determinar si hay una relación de la satisfacción de trabajo y liderazgo transformacional del colaborador en la I.E. N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021. El resultado hallado en la tabla otorgo un resultado coeficiente correlacional de Spearman siendo positivo considerable con un dato obtenido de 0.811, de significancia por 0,000 que está por el inferior de 0,05; así que rechazaremos la hipótesis nula y consiguiente se aceptará la hipótesis del estudio en la investigación. Se contrasto con la investigación de Crespo y Pardo (2017) sobre Liderazgo Transformacional y C.O, obtuvo un resultado de correlación de Spearman positivo muy fuerte de 0, 802, con la cual brindo respaldo al estudio. Con los datos obtenidos de parte de Crespo y Pardo (2017) se da una coincidencia entre el trabajo de investigación y el autor citado que existe relación entre las variables, así como también en el nivel se correlación. Por lado Stephen y Timothy (2013) definieron a la satisfacción laboral como una percepción positiva sobre su trabajo. Un trabajador con mayor agrado laboral tiene conmociones positivas con su puesto de trabajo a comparación de un trabajar insatisfecho llega a tener sentimientos negativos.

VI. CONCLUSIONES

Conforme a los objetivos planteados y a los resultados obtenidos, el estudio presenta las siguientes conclusiones.

Primera. Con respecto al objetivo general que es determinar la relación del liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional del colaborador en la I.E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa salvador 2021, en el cual se obtuvo un Rho de Spearman de 0.831 indicando una correlación positivo muy fuerte entre las variables. En conclusión, si el liderazgo transformacional es aplicado de forma efectiva repercute en el comportamiento de los colaboradores haciendo que trabajen de manera más efectiva y puedan cumplir con sus roles y objetivos de la institución.

Segunda. Por el lado del primer objetivo que fue determinar la relación del desempeño y el liderazgo transformacional del colaborador en la I.E N ° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador, en el cual se obtuvo un resultado de Rho de Spearman de 0,746 indicando una correlación positiva considerable. En conclusión, el liderazgo transformacional tiene relación con el desempeño de manera directa, por lo que un adecuado liderazgo transformacional que permita mejorar las capacidades de los docentes genera potenciar un buen desempeño de los colaboradores.

Tercera. En base al segundo objetivo, determinar la relación del compromiso y el liderazgo transformacional del colaborador en la I.E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021, indicando un Rho de Spearman de 0.743 con un resultado de correlación positiva considerable. Lo que, en conclusión, el liderazgo transformacional tiene relación con el compromiso, ya que el líder alienta a los colaboradores que tengan sentido de identificación y estén comprometidos con los objetivos de la institución.

Cuarta. En cuanto al tercer objetivo especificó que fue determinar la relación de la satisfacción del trabajo y Liderazgo transformacional del colaborador en la I E N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021. Debido a que se obtuvo un Rho de Spearman siendo 0,811 lo que significa que hay una correlación positiva muy fuerte. En conclusión, los resultados muestran que los lideres transformacionales se asocian con la satisfacción de los colaboradores

incrementando la motivación y compromiso de los docentes con la finalidad que se sientan satisfechos con la labor que desarrollan.

VII. RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan las recomendaciones:

Primera: Se sugirió aplicar el liderazgo transformacional dentro de la institución educativa, para incrementar las habilidades de liderazgo por parte del director, por ende, así mismo facilitara las expectativas de los colaboradores para que se obtenga una mejora del comportamiento organizacional, con la intención de potencializar la colaboración entre las partes de la institución educativa Elias Remigio Aguirre y Romero.

Segunda: Se sugirió realizar capacitaciones, para así potencializar las habilidades del colaborador hacia el bien en común, por ello el líder debe brindar su apoyo y generar confianza para mejorar la calidad de sus docentes.

Tercera: Se propuso diseñar programas de incentivos para generar oportunidades de crecimiento y beneficio a los docentes, por ende, el líder como pieza fundamental debe manejar la empatía para que sus trabajadores se sientan de manera segura en su área de trabajo, inculcando las metas y objetivos a futuro que sean prometedoras para el bien común.

Cuarta: Se sugirió tener una relación asertiva de parte del líder transformador, con los colaboradores, en este caso los docentes, porque ellos depositan su confianza total en el líder, lo cual facilitara lograr implementar los nuevos cambios y los objetivos establecidos.

REFERENCIAS

- Aguilar, S. (2019). Liderazgo Transformacional y su relación con el Compromiso Organizacional en la Institucion Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo. Tesis para obtener el grado de maestro en administración, mención en recursos humanos en la Universidad Privada Antenor Orrego. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/5703>.
- Alamo, J. (2020). Liderazgo transformacional y su influencia en el comportamiento organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes. Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Gestión Pública y gobernabilidad. en la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57389>.
- Alava, E. (2016). Efectos del entrenamiento en liderazgo desde la Teoría de Rango Completo. Educación, Arte, Comunicaion. Revista Academica investigativa y cultural, Vol 6, 43-57. <https://acortar.link/ao2sYS>
- Apaza, F. (2018). Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas.Tesis para aspirar al titulo de profesional de Administración de Negocios Internacionales. Universidad Peruana Union. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1792>.
- Arévalo . D, Cevallos H, Pino R,(2019) Personality Domains and their relationship with the Transformational Leadership Styles.Información tecnológica, 30(3), 237-248. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300237>
- Arias G., F. (2014). El proyecto de investigación Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme Caracas- Venezuela.
- Asamoah, M. K. (2014). Re-examination of the limitations associated with correlational research. Journal of Educational Research and Reviews.Vol. 2 (4) 45-52. <https://acortar.link/OmTqWB>
- Barriga, G. (2019). Liderazgo inspiracional enla toma de decisiones. Repositorio UniMilitar, 6-18. <http://hdl.handle.net/10654/35236>.
- Bernal, I. Pedraza, N y Castillo, L. (2020). Human capital and its relationship with organizational performance. Revista Espacios, Vol 42(20). 213-228. [10.48082/espacios-a21v42n20](https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n20).

- Bismah y Afzal. (2017). The Mediating Role of Job Satisfaction between Transformational Leadership and Organizational Commitment within the SMEs of Karachi. Munich Personal RePEc Archive. Vol 2 (1),46 - 55. <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/80325/>.
- Caballero Rodríguez, Katia (2016). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 6 (1-2), 1-10. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>
- Coca, L. (2017). Transformational leadership and the leadership traits: effect of selected practices in the administration of human resources in institutions of financial intermediation of Cochabamba. Perspectivas, (40), 95-114. <https://acortar.link/7aqYmX>.
- Crespo, E. y. (2017). Liderazgo transformacional y clima organizacional en el departamento de soporte técnico de la empresa grupo VISUALCONT S.A.C., SJL. Tesis para optar el título de licenciado en administración y gestión de empresas. en la universidad Peruana de las Américas. Repositorio Ulasamericas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/163>
- Duran Gamba, M. G., & Castañeda Zapata, D. I. . (2015). Relacion entre liderazgo transformacional y Transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. Acta colombiana de psicología, 18(1),135-147. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79838614013>
- Espinoza, W. (2018). El comportamiento organizacional y la atención al cliente del mercado virgen de las mercedes de la ciudad de juliaca periodo.Tesis para optar título de licenciado en ciencias de la comunicación. Universidad Nacional del Antiplano, 1-114. <https://acortar.link/wen1ht>
- Fernández, M. Cristina, & Quintero, Nelson (2017).Transformation and transactional leadership in Venezuelan entrepreneurs. 22(77),56-74. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- Frias, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. Economía y Negocios, Trsis de posgrado. Repositorio academico de la Universidad de chile1-109. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629>

- Ferreira VB, et al. (2018). Transformational leadership in nurses' practice in a university hospital. *Acta Paul Enferm.* Vol 31(6). 644-50. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201800088>
- Hernandez, R. Fernandez, C. y Bapista, P. . (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. INE, edición 6. 2-2. Mexico.
- Huillca, c. (2015). Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la especialidad de ciencias historico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Para obyar grado de Magister en educación en gestión de la Educción. Universidad Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4616>
- Jaramillo, V y Fierro, I. (2016). Analisis of transformational and its importance in time of crisis. *universidad espiritu santo.*97-118 (30) DOI: 10.31095 / podio.2016.30.7
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). metodología de la investigación social cuantitativa. Universitat Autònoma de Barcelona. Primera edición. Bcelona - España
- López, J., Grau, E., Gil, P., y Figueiredo, H. (2018). Relación entre los estilos de Liderazgo Transformacional y Laissez-faire y el Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores de educación secundaria. *Acciones e Investigaciones Sociales,* 223-254 (39) https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2019393239
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada. *Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica.* Universidad Tecnológica Indoamérica, Vol.3 Num. 147-50. <https://acortar.link/ianRqp>.
- Lucas J. Pujol-Cols y Guillermo E. Dabos. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales,* vol 34 (146). 3-18. DOI: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Marqués De Lima Rua, O., & Costa Araújo, J. M. (2016). Linking transformational leadership an organizational trust: has organizational commitment a mediating effect on it. *Cuadernos de Gestión,* Vol 16 (1). 43-62. DOI: 10.5295/cdg.1404840m

- Martínez Contreras, Y. A. (2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. *Educación*, 23(44),7-28. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/8938>
- Molina, L. Briones, I y Artiaga, H. (2016). Organizational behavior and its importance for business administration Comportamento organizacional e sua importância para a administração de empresas. *Científica*, 498-510.
- Murillo, R. (2020). Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia. Trabajo de grado en la universidad del Rosario. Repositorio Urosario. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/30221>
- Ospina, K. (2018). La inteligencia emocional y el comportamiento organizacional en los servidores públicos del área administrativa gad municipal santiago de píllaro en la provincia de tungurahua. Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicología Industrial. Ambato: universidad técnica de ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28607>
- Perilla L, Gomez O. (2017) Relationship of transformational leadership style with employee health and well-being: The mediating role of trust in the leader, *Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol 33(2). 95-108. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>
- Pirela, I., Camacho, H., y Sánchez, M. . (2018). Enfoque epistemológico del liderazgo transformacional. *Redalyc*, 0-15., 10 (2), 0 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73710203>
- Riquelme-C, Jaime A., P, Liliana M., Roberto A.. (2020). Leadership and management in wicked problem solving. A literature review. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Rojero-J, R., Gómez R, J. G. I., & Quintero-R, L. M. (2019). Transformational leadership and its influence on the attributes of the followers on Mexicans MSMEs. *Estudios Gerenciales*, 35(151). <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Saez Lopez, J. M. (2017). investigación educativa. fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos. Editorial: Uned. España

- Salanova, M. y Llorens, S. (2018). Estimulación intelectual del liderazgo y aprendizaje en equipo: el papel mediador del afecto positivo del equipo. *Universitas Psicológica*, 17 (1), 221-236. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy17-1.list>
- Salcedo, A. (2018). Liderazgo transformacional, Qué es y como medirlo. Editorial: ESIC. <https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ>
- Salinas, Y. (2018). Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de salud del Policlínico en el distrito de Chorrillos. Tesis para optar grado maestría en Gestión de Salud. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21212>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Sarmiento, L. (2020). Reorganización administrativa y comportamiento Organizacional en la alta gerencia en la empresa. Para optar el título de especialistas en alta gerencia. Universidad Militar Nueva Granada, 1-21. <https://acortar.link/mAkpJE>
- Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge. (2019). Comportamiento Organizacional. Mexico: editorial: Pearson Education. Mexico <https://acortar.link/czfbP>.
- Summar G. (2020). State of the art of transformational leadership in university education. *Revista cuatrimestral "conecta libertad"*. Vol 14 (1). 75-81. <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/114>
- Uzurriaga, Osorio y Arias. . (2020). Liderazgo: definiciones y estilos. Liderazgo: definiciones y estilos Universidad santiago de cali Facultad de ciencias económicas y empresariales Programa de administracion de empresas Santiago de cali. 1-16. <http://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/4680>
- Yenny C. Díaz, Juan M. Andrade y Elías Ramírez. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia *Información tecnológica*, Vol 30 (5). 20-112. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>

Zuluaga, Y., Hincapié, S., Y López, E. (2017).. Dimensions of transformational leadership and organizational learning capability in SMEs *Espacios*, Vol 38 (57). 1-16. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Escala de medición
Variable 1: <i>Liderazgo transformacional</i>	De acuerdo a Bass (1985) citado por Jaramillo y Fierro (2016) manifiesta que el liderazgo transformacional es “la capacidad de potencializar el nivel de conciencia de sus seguidores sobre la importancia y el valor de las metas idealizadas (p.106)”.	En el desarrollo de la investigación se midió la variable mediante la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario. Por ende, se utilizó la escala de Likert. Asimismo, la variable tuvo 3 dimensiones y 9 indicadores.	Influencia idealizada	Compromiso	1, 2	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Seguridad	3, 4	
				Fidelidad	5, 6	
			Estimulación Intelectual	Capacitación	7, 8	
				Creatividad	9,10	
				Implementación	11, 12	
			Liderazgo Inspiracional	Carisma	13, 14	
				Comunicación	15, 16	
			competencia	17, 18		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Escala de medición
Variable 2: <i>Comportamiento Organizacional</i>	De acuerdo a Chiavenato (2015) manifiesta que “el comportamiento organizacional es el estudio de las personas y grupos que actúan en las organizaciones” (p.6).	En el desarrollo de la investigación se midió la variable mediante la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario. Por ende, se utilizó la escala de Likert. Asimismo, la variable tuvo 3 dimensiones y 9 indicadores.	Desempeño	Funciones	19, 20	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Obligaciones	21, 22	
				Desempeño individual	23, 24	
				Compromiso	25, 26	
			Compromiso	Fuerza de trabajo	27, 28	
				Absentismo	29,30	
				Calidad	31, 32	
				Satisfacción del trabajo	Clima organizacional	
				Actitud	35, 36	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

FICHA DE ENCUESTA

Estimado docente de la I.E.E. Elias Remigio Aguirre y Romero mediante la encuesta se busca conocer su percepción respecto al liderazgo organizacional y clima organizacional de la institución educativa, investigación que tiene una finalidad netamente académica, por ello, solicitamos su cordial apoyo.

INSTRUCCIONES:

Marque con una (X) la alternativa que usted considere la adecuada, de acuerdo con su perspectiva, considerando los siguientes criterios de la escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

V1. Liderazgo Transformacional								
Dimensión				Opción de respuesta				
	Indicador	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Influencia idealizada	Compromiso	1	¿El director cumple con las metas y objetivos en la institución?					
		2	¿Considera que la institución brinda los valores adecuados?					
	Seguridad	3	¿Su director brinda confianza y seguridad con sus colegas?					
		4	¿Su director influye con su liderazgo de buen comportamiento y seguridad a los docentes en la institución?					
	Fidelidad	5	¿El director impulsa a los docentes a tomar decisiones de compromiso con la institución?					
		6	¿Considera que el director brinda oportunidades de desarrollo en la institución?					
Estimulación	Capacitación	7	¿Dentro de la institución hay programas de conocimientos proactivos?					
		8	¿Considera que la organización impulsa enseñanzas al docente?					
	Creatividad	9	¿Fomentan metas idealizadas en su grupo de trabajo?					
		10	¿La institución usa sus recursos de manera más eficiente?					
Implementación	11	¿La institución implementa estrategias pedagógicas para apoyar el aprendizaje de los estudiantes.?						
	12	¿El equipo de trabajo en la organización es disciplinado?						
Lidera	Carisma	13	¿El director promueve una buena relación en el entorno?					
		14	¿Considera que el director es empático?					

Comunicación	15	¿Su supervisor comunica las responsabilidades al docente?						
	16	¿El director recibe opiniones del personal para el logro de los objetivos?						
Competencia	17	¿El director es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo?						
	18	¿El director impulsa la buena competencia en la institución?						

V2. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

			Opción de respuesta				
			1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Items				
Desempeño	Funciones	19	¿Los directores capacitan a los docentes para que realicen mejor su función?				
		20	¿Tienen dificultades internas para impulsar una innovación que favorezca el aprendizaje?				
	Obligaciones	21	¿Los directores brindan orientaciones para alcanzar los objetivos estratégicos de la institución?				
		22	¿La institución se compromete con el rendimiento escolar?				
	Desempeño individual	23	¿Las actividades de desarrollo profesional tuvieron un impacto positivo en el crecimiento de tu carrera en la institución?				
		24	¿Tuvo usted la libertad de probar métodos innovadores para un mejor aprendizaje?				
Compromiso	Compromiso	25	¿Se reúnen constantemente los docentes para hacer una lluvia de ideas para proporcionar un aprendizaje efectivo?				
		26	¿Comparte usted los valores que identifican el proyecto del centro educativo?				
	Fuerza de trabajo	27	¿Es adecuado el clima laboral dentro de institución?				
		28	¿Apoya a su compañeros o colegas en sus actividades laborales?				
	Absentismo	29	¿Considera que el absentismo es un problema importante para la institución?				
		30	¿Considera que este problema se presenta continuamente en la institución?				
Satisfacción del trabajo	Calidad	31	¿El director supervisa la enseñanza que se brinda a los alumnos?				
		32	¿Brindan enseñanzas adecuadas en la institución?				
	Clima organizacional	33	¿Recibe capacitaciones de parte de los directivos de la organización?				
		34	¿Se siente satisfecho con la valoración que le ha brindado la institución?				
	Actitud	35	¿Tiene usted un sentido de pertenencia y responsabilidad con la institución que le genera compromiso?				

		36	¿Cree usted que las buenas actitudes del director influyen en el rendimiento laboral?						
--	--	----	---	--	--	--	--	--	--

Anexo 3. Validación de instrumentos

Rangos	Nivel
0,81 a 1,00	Perfecta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Anexo 4. Validación de los jueces



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO OSCAR DAVID

I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV

I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN

I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor(es) del instrumento: HUAMAN SOLANO, WENDY JOSELIN y PADILLA QUISPE, LUIS MARCO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Liderazgo transformacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 80 %

Ate, 24 de agosto del 2021

Firma de experto informante
DNI N° 09499298

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO OSCAR DAVID
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: HUAMAN SOLANO, WENDY JOSELIN y PADILLA QUISPE, LUIS MARCO

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (2): comportamiento organizacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 09499298

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARDO FRANCISCO
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: HUAMAN SOLANO, WENDY JOSELIN y PADILLA QUISPE, LUIS MARCO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (1): Liderazgo transformacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No válido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARDO FRANCISCO
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: HUAMAN SOLANO, WENDY JOSELIN y PADILLA QUISPE, LUIS MARCO

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (2): comportamiento organizacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79+	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				79	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				79	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				79	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				79	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				79	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				79	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				79	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				79	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					79	

 IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

 IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 79 %

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERE GEMELLI
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: HUAMAN SOLANO, WENDY JOSELIN y PADILLA QUISPE, LUIS MARCO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (1): Liderazgo transformacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
 DNI N° 70168829

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
III. DATOS GENERALES:

 I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MESA GEMELI

 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV

 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN

 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

 I.5. Autor(es) del instrumento: HUAMAN SOLANO, WENDY JOSELIN y PADILLA QUISPE, LUIS MARCO
IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (2): comportamiento organizacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

 IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

 IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 70168829

Anexo 5. Documento de autorización

Lima, 22 de mayo del 2021

SEÑOR: Jorge Luis Blancas Ruiz
I.E. N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero

Presente. -

ASUNTO: Solicita autorización para realizar Proyecto de Investigación Científica

Estimados Señores:

Sea la presente portadora de mi más cordial saludo así como también la solicitud de poder tomar el nombre de la empresa que dignamente representa con la finalidad de poder realizar un trabajo de investigación para poder obtener el título profesional de Lic. en Administración en la Universidad César Vallejo.

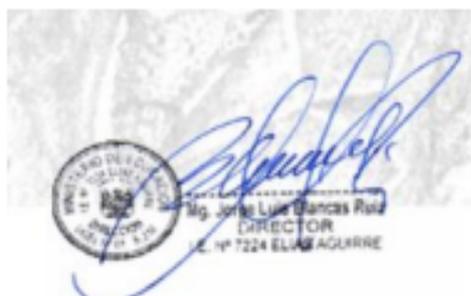
El título propuesto del proyecto de investigación es: **Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional del colaborador en la I.E. N° 7224 Elias Remigio Aguirre y Romero, Villa Salvador 2021**

El proyecto que se desarrollará durante el presente año, tiene fines estrictamente académicos y se trabajará entre dos estudiantes, que actualmente estamos cursando el IX ciclo de Administración de la Universidad César Vallejo, del Campus Ate.

Esta autorización incluye el poder realizar las encuestas en su oportunidad, de ser el caso a sus trabajadores o a sus clientes.

Agradeciéndole de antemano su atención a la presente, nos despedimos muy cordialmente

Atte.



Mg. Jorge Luis Blancas Ruiz
DIRECTOR
I.E. N° 7224 ELIAS AGUIRRE

Anexo 6. Matriz de datos

51	Variable	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL																				
52	Dimensiones	DESEMPEÑO						COMPROMISO						SATISFACCIÓN DEL TRABAJO								
53	Variables	Funciones		Obligaciones		Desempeño individual		Compromiso		Fuerza de trabajo		Absentismo		Calidad		Clima Organizacional		Actitud				
54	Preguntas	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Pregunta 36	V2	D1	D2
55	1	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
56	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
57	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
58	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4
59	5	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4
60	6	5	5	4	2	4	5	4	3	5	3	4	2	4	3	4	2	5	4	4	4	4
61	7	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
62	8	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
63	9	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4
64	10	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	4	3	4
65	11	4	2	5	5	4	2	5	5	5	2	5	5	3	2	5	5	2	5	4	4	5
66	12	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
67	13	3	4	3	5	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3
68	14	4	4	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4
69	15	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	5	4	4	4
70	16	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4
71	17	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4
72	18	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	3	3
73	19	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
74	20	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
75	21	5	2	4	2	5	2	4	2	5	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	3
76	22	2	5	5	3	2	5	5	3	2	3	5	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4
77	23	5	2	5	4	4	2	5	4	4	2	5	4	3	2	2	4	2	2	3	4	4
78	24	5	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3
79	25	3	2	4	4	3	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	2	4	3	3	4
80	26	4	4	4	2	5	4	4	2	5	4	4	2	4	2	4	2	2	3	3	4	4
81	27	3	2	5	2	4	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	2	5	3	3	4
82	28	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
83	29	4	3	2	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	2	5	3	4	2	3	3	3
84	30	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
85	31	4	2	3	3	4	2	3	3	5	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3
86	32	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
87	33	3	2	3	3	5	3	3	2	3	2	3	2	5	2	2	3	2	3	3	3	3
88	34	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	5	2	3	2	3	2	3	3	2
89	35	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3

4	Variable	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																		
5	Dimensiones	INFLUENCIA REALIZADA						ESTIMULACION INTELLECTUAL						LIDERAZGO INSPIRACIONAL						
6	Variables	Compromiso		Seguridad		Fidelidad		Capacitación		Creatividad		Implementación		Carisma		Comunicación		Competencia		
7	Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Σ
8	1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
9	2	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5
10	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5
11	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5
12	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
13	6	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	2	3	5	4	3	5	4	3	4
14	7	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	2	3	4
15	8	3	3	5	4	3	4	2	5	2	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4
16	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	10	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4
18	11	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
19	12	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4
20	13	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4
21	14	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
22	15	4	3	4	3	3	5	3	5	5	3	2	5	3	3	5	3	3	5	4
23	16	4	5	5	4	2	5	4	5	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4
24	17	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4
25	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
26	19	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	3	3	3
27	20	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
28	21	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	22	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	3
30	23	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	3
31	24	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4
32	25	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
33	26	3	2	3	4	3	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	3	4	4	3
34	27	5	5	4	3	3	5	3	3	2	5	3	2	5	3	2	3	5	2	4
35	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	29	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	3
37	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	32	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
40	33	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3
41	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
42	35	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
43	36	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2



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

Declaratoria de Autenticidad del asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL , docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL COLABORADOR EN LA I.E. ELIAS REMIGIO AGUIRRE Y ROMERO, VILLA SALVADOR 2021** , del (los) autor(es) **HUAMAN SOLANO, WENDY JOSELIN y PADILLA QUISPE, LUIS MARCO**

, constato que la investigación cumple con el índice desimilitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, **23 de marzo de 2022**

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS, MIGUEL DNI: 08437636 ORCID: 0000-0002-1067-9550	