



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Inteligencia espiritual y liderazgo transformacional en tres  
instituciones educativas de Lima, 2022**

**AUTORA:**

Velez Burga, Patricia Elizabeth (Orcid: 0000-0002-5115-8241)

**ASESOR:**

Dr. Brito Garcías, José Gregorio (Orcid: 0000-0001-8999-8126)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA– PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios quien guía mi vida, a las Hermanas de mi Congregación, a mi familia y amigos a quienes tengo presente todos los que me han acompañado con sus enseñanzas.

## **Agradecimiento**

A Dios, quien es el motor y guía de mi vida y el motivo principal de este trabajo.

A mi familia por motivarme siempre a seguir creciendo en todo momento.

A mis Hermanas de Congregación Hermanas de la Caridad de Santa Ana por su incondicional apoyo.

A las Instituciones educativas y docentes que participaron en este estudio por su disponibilidad y apoyo.

A la Universidad César Vallejo y a los profesores que me acompañaron por la oportunidad ofrecida y los aprendizajes impartidos.

## Índice de contenidos

	Pág
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	
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1: Ficha Técnica del instrumento para medir la variable 01	21
Tabla 2: Ficha Técnica de instrumento para medir la variable 02	22
Tabla 3: Validez de los instrumentos de ambas variables	23
Tabla 4: Confiabilidad del instrumento variable inteligencia espiritual	24
Tabla 5: Confiabilidad del instrumento variable liderazgo transformacional	24
Tabla 6: Nivel de inteligencia espiritual	26
Tabla 7: Nivel de capacidad de trascendencia	27
Tabla 8: Nivel de la dimensión búsqueda de sentido	28
Tabla 9: Nivel de la dimensión ejercicio de la solidaridad	29
Tabla 10: Variable liderazgo transformacional	30
Tabla 11: Nivel de la dimensión inspiración motivacional	31
Tabla 12: Nivel de la dimensión estimulación intelectual	32
Tabla 13: Nivel de la dimensión consideración individualizada	33
Tabla 14: Correlación inteligencia espiritual y liderazgo transformacional	35
Tabla 15: Correlación inteligencia espiritual y inspiración motivacional	36
Tabla 16: Correlación inteligencia espiritual y estimulación intelectual	37
Tabla 17: Correlación inteligencia espiritual y consideración individualizada	38

## Índice de figuras

Figura 1: Esquema del diseño de investigación	16
Figura 2: Variable inteligencia espiritual	27
Figura 3: Nivel de capacidad de trascendencia	28
Figura 4: Nivel de la dimensión búsqueda de sentido	29
Figura 5: Nivel de la dimensión ejercicio de la solidaridad	30
Figura 6: Variable liderazgo transformacional	31
Figura 7: Nivel de la dimensión inspiración motivacional	32
Figura 8: Nivel de la dimensión estimulación intelectual	33
Figura 9: Nivel de la dimensión consideración individualizada	34

## Resumen

En esta investigación, se tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la inteligencia espiritual y Liderazgo transformacional de los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022. La metodología de esta investigación fue cuantitativa, básica y de diseño no experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional. La muestra de esta investigación estuvo conformada por 90 docentes. Para la recopilación de los datos los instrumentos que se usaron fueron dos cuestionarios y para la validación de los mismos se usó el juicio de expertos. La confiabilidad fue determinada por el alfa de Cronbach, en la cual se obtuvo un resultado de 0.89, siendo aceptable para las variables inteligencia espiritual y liderazgo transformacional. En concordancia con el objetivo general, y con los resultados obtenidos de significancia de ,000 y Rho= de \*922 se concluyó que existe una clara relación entre ambas variables.

**Palabras claves:** Inteligencia espiritual, liderazgo transformacional, docentes, trascendencia , líder.

## Abstract

In this research, the main objective was to establish the relationship between spiritual intelligence and transformational leadership of teachers from three educational institutions in Lima, 2022. The methodology of this research is quantitative, basic and non-experimental design and cross-sectional, descriptive correlative descriptive level. The sample consisted of 90 teachers. Two questionnaires were used for data collection and expert judgement was used for data validation. Reliability was determined by Cronbach's alpha, in which a result of 0.89 was obtained, being acceptable for the variables spiritual intelligence and transformational leadership. In accordance with the general objective, and with the results obtained of significance of .000 and Rho= of \*922, it was concluded that there is a clear relationship between both variables.

**Keywords:** Spiritual intelligence, transformational leadership, teachers, transcendence , leader



## I. Introducción

Según Aguilar (2018) el mundo afronta un vacío espiritual y una profunda crisis de valores. La pobreza, las guerras, el hambre, la trata de personas, la desigualdad, y en la actualidad las consecuencias de la pandemia son situaciones que atentan contra la humanidad y aunque en la ciencia y tecnología hemos tenido grandes avances, el mal uso de las mismas también ha causado estragos en las personas. Este mundo competitivo y globalizado necesita de una conciencia espiritual, en donde primen la bondad, la caridad, la compasión, el amor y todo aquello que nos haga más humanos y más hermanos.

Por eso es necesario que empecemos a trabajar en la construcción de un mundo mejor, más humano, más fraterno, educando nuestro cerebro y nuestro corazón; de allí la importancia de desarrollar y educar nuestra inteligencia espiritual, tal y como lo señala Torralba (2010) hemos sido educados para desarrollarla. Según Zohar (2011) manifiesta que la Inteligencia espiritual crea la posibilidad de tener valores, los mismos que nos permitirán afrontar y mejorar esta realidad.

Lanzara (2020) dice que el Perú está viviendo un momento de conflicto a nivel social y político y presenta una crisis de valores. Esto implica que la corrupción, la deshonestidad, la desigualdad y la falta de compromiso, entre otros problemas, han puesto en evidencia la ausencia de valores por parte de algunos de nuestros líderes e instituciones, lo cual nos ha llevado a un déficit moral y a la desconfianza, también podemos decir que no existe un liderazgo que permita alcanzar la metas y objetivos organizacionales.

De allí la importancia de una educación que forme en valores. La Ley General de Educación (2012) en los Principios de la educación en el Perú da relevancia a la educación integral de las personas, para que sean partícipes en su compromiso con la sociedad y el país, de allí la necesidad de formar en valores y fortalecer la inteligencia espiritual como eje transversal de esta formación; porque como dice Dinwoodie et al. (2016) es urgente que se formen líderes que sean agentes de cambio, que sean personas con valores y principios éticos. Por todo lo manifestado anteriormente, este trabajo quiere profundizar en el hecho de que la Inteligencia

Espiritual tiene un papel relevante en la trascendencia del ser humano, y que a la vez permite determinar un perfil de liderazgo transformacional, uno de los estilos de liderazgos más acertados para el ambiente educativo según lo manifiesta Centurión (2015), así también este liderazgo permite que la persona trascienda la materialidad, dándole un sentido de la existencia (Torralba 2010)

Por lo mencionado anteriormente las Instituciones Educativas, ubicadas en la Provincia de Lima, centran su enseñanza en una formación en valores, haciendo de sus estudiantes ciudadanos transformadores de su entorno, y así lograr una formación integral en los mismos para que sean agentes de su propio desarrollo, alcancen la madurez humana y emocional y sean partícipes de una sociedad equitativa, justa y solidaria, por esto mismo nuestros docentes deben ser líderes transformacionales, comprometidos en trabajar la inteligencia espiritual propia y fortalecer la de sus estudiantes.

Por esa razón se sugiere el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia espiritual y el liderazgo transformacional en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022? En los problemas específicos se pretende conocer: a) ¿Qué relación existe entre la inteligencia espiritual y la inspiración motivacional en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022? b) ¿Qué relación existe entre la inteligencia espiritual y la estimulación intelectual en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022? c) ¿Qué relación existe entre la inteligencia espiritual y la consideración individualizada en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022?

En relación a la justificación del estudio el resultado de esta investigación permitirá conocer si el Liderazgo transformacional guarda relación con la inteligencia espiritual y si ésta favorece la formación en valores y al fortalecimiento y desarrollo de la calidad educativa. En este sentido este trabajo es conveniente porque ofrecerá un espacio de profundización y reflexión al personal de la Institución en el conocimiento de la inteligencia espiritual y su eficacia al momento de ejercer un liderazgo, además permitirá a las Instituciones obtener información del personal docente que labora en las mismas y ver si este cuenta con el perfil necesario para el logro de las metas y objetivos según su misión y visión.

Por otro lado, el siguiente trabajo se justifica de manera teórica porque contribuirá al conocimiento teórico de la variable, inteligencia espiritual, lo que permitirá profundizar en el concepto de la misma ya que no ha sido muy estudiada.

Este trabajo de investigación se justifica en su relevancia social, ya que el desarrollo del mismo contribuirá a encontrar nuevas alternativas para mejorar el liderazgo en las instituciones que son parte de este proyecto y el fortalecimiento de la formación en valores que les permitan trascender y desarrollar competencias y habilidades de los docentes y estudiantes.

Por todo lo mencionado anteriormente se planteó el siguiente objetivo general de este proyecto de investigación: Establecer la relación entre la inteligencia espiritual y liderazgo transformacional en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022: Objetivo 1: Precisar la relación que existe entre la inteligencia espiritual y la inspiración motivacional en los docentes de tres Instituciones Educativas de Lima, 2022 Objetivo 2: Determinar la relación que existe entre la inteligencia espiritual y la estimulación intelectual en los docentes de tres Instituciones educativas de Lima, 2022. Y Objetivo 3: Indicar la relación que existe entre la inteligencia espiritual y la consideración individualizada en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022

Para este trabajo de investigación se plantea la siguiente hipótesis General: Existe relación entre inteligencia espiritual y el liderazgo transformacional en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022, asimismo se plantearon las siguientes hipótesis específicas: Existe relación entre la inteligencia espiritual y la inspiración motivacional en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022. Existe relación entre la inteligencia espiritual y la estimulación intelectual en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022. Existe relación entre la inteligencia espiritual y la consideración individualizada en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022

## II. Marco teórico

En relación a los estudios realizados anteriormente a esta investigación en el contexto nacional sobre la variable Inteligencia espiritual, Villavicencio et al. (2018) manifiesta en su estudio de tipo descriptivo correlacional cuyo propósito fue indicar la relación existente entre Inteligencia Espiritual y los Estilos de Liderazgo de gerentes de un sector de Trujillo, tuvo una muestra conformada por 4 administradores de importantes tiendas de este sector y de 39 trabajadores que dependen directamente de dichos administradores. El instrumento que se usó para valorar la variable Inteligencia espiritual, fue el Inventario del Autoinforme de la inteligencia Espiritual (King, D. B., 2008); Los resultados de este estudio manifiestan que hay una fuerte y directa correlación entre Inteligencia Espiritual y los diversos estilos de liderazgo, entre ellos el Liderazgo transformacional, además concluye que éste liderazgo es un agente primordial en el éxito de una institución o cualquier otra organización, por lo mismo es importante determinar la variable que está relacionada con algún tipo de liderazgo, ya que esta información contribuirá al éxito de una organización.

Por otro lado, Amaya et al. (2019) en su estudio de tipo cuantitativo y de diseño no experimental, cuyo objetivo fue establecer el nivel de inteligencia espiritual en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo; la población del mismo fue de 320 trabajadores de la Municipalidad de Trujillo en el año 2019. El instrumento que se usó para recoger los datos fue el cuestionario de preguntas cerradas, la escala de medición fue la de Likert, este instrumento se adaptó del libro de Inteligencia espiritual del autor Fischman (2016); este estudio concluyó que el grado de inteligencia espiritual es medio ya que el 49% de los que participaron de la investigación demostraron que sus niveles no estaban relacionados del todo, por lo mismo presentaban dificultades para profundizar y reflexionar en la toma de sus propias decisiones, y también al momento de ponerse en el lugar del otro y tampoco tenían claro su rol dentro de la función que desempeñaban

A su vez Castillo (2021) en su estudio de enfoque cuantitativo básico de nivel descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal realizado en estudiantes de una Universidad Privada de Lima, tuvo como fin indicar la relación que existe entre inteligencia espiritual y resiliencia en los estudiantes, para la recopilación de datos este estudio se aplicó el cuestionario: Inventario de Autoinforme de Inteligencia espiritual, adaptado de King (2008). Esta investigación determinó que no existe relación significativa entre este tipo de inteligencia y la resiliencia en los estudiantes ya que los resultados evidencian que la correlación es baja.

En referencia a los trabajos previos realizados a la investigación en el contexto internacional sobre la variable Inteligencia espiritual, Bustelo (2019) en su estudio de tipo transversal, descriptivo y analítico cuyo propósito fue relacionar la situación actual con las capacidades de la inteligencia espiritual, la muestra para esta investigación fue de 365 directivos de diversas organizaciones catalanas, para ello se usó como instrumento el cuestionario y se concluyó que la Inteligencia espiritual es poco conocida por los gerentes y directivos de dichas empresas y organizaciones, por lo tanto este desconocimiento no les permite implementar actividades que fortalezcan el desarrollo y práctica de la misma; sin embargo, también se evidenció que ha habido un incremento de prácticas espirituales en las organizaciones.

Así mismo Castro (2020) en su investigación de tipo correlacional descriptivo cuyo fin fue establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción del trabajo en docentes de una Universidad Privada de Lima, para ellos tuvo una muestra de 155 docentes, así mismo en este estudio se aplicó el cuestionario Multifactorial de Liderazgo y la Escala de Satisfacción Laboral SPC. Los resultados establecieron que existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, así también existe una relación significativa entre ambas, también se determinó que cuando hay mejora en los niveles de una de ellas también hay mejora en los niveles de la otra.

Por otro lado, Iriarte-Pupo et al. (2021) en su investigación de tipo descriptivo e inferencial cuyo propósito fue evaluar la repercusión de un proyecto basado en

el desarrollo de la Inteligencia espiritual cotejando las variantes de las distintas instituciones en relación con la verificación de los grados de estrés de los docentes antes y después de la participación (las mediciones se realizaron en 2018 – 2019). Este estudio mostró que la apreciación de los valores de estrés de los docentes tuvo un cambio muy significativo de componentes de riesgo alto a bajo. La muestra de esta investigación estuvo conformada por 115 docentes de instituciones educativas de Sincelejo (Sucre, Colombia), así mismo se concluyó que el desarrollar la inteligencia espiritual permite responder a unas necesidades básicas del hombre como: vivir una vida con sentido y de manera significativa; reconciliarse consigo mismo, con la vida, los demás y el cosmos.

A su vez Sánchez et al. (2020) en su artículo de enfoque cualitativo estableció las competencias básicas de la Inteligencia espiritual: consciencia, transcendencia, amor, perdón, libertad, sufrimiento, sentido y efectos para evaluar y desarrollar la inteligencia espiritual. Su estudio está basado en los criterios que establece Gardner para determinar un tipo de inteligencia a partir de la identificación de las competencias fundamentales de la persona. Para este estudio se construyó un cuestionario conformado por 68 ítems, el mismo que fue comprobado en una muestra de 528 participantes de la población española.

En otro orden en referencia a los trabajos realizados anteriormente a la investigación en el contexto nacional sobre la variable Liderazgo transformacional, Sardón (2017) en su estudio de tipo básico y diseño no experimental, cuyo objetivo fue establecer la relación existente entre el liderazgo transformacional del director y la gestión escolar en instituciones educativas primarias con enfoque ambiental, de la ciudad de llave, en el año 2016, se trabajó con una muestra de 118 docentes de 4 instituciones educativas, estos resultados mostraron que existe una correlación significativa entre las dimensiones de ambas variables.

Por otro lado, Cortez (2020) en su investigación de nivel básico y tipo correlacional cuyo propósito fue establecer la conexión que existe entre Liderazgo transformacional y calidad educativa en un Instituto de Educación Superior Tecnológico, trabajó con una muestra de 80 docentes, y el instrumento que usó para la recolección de datos fueron dos cuestionarios. Esta investigación concluyó que

existe relación inmediata y significativa entre ambas variables, es decir que a mayor liderazgo también habrá una mejora significativa en la calidad educativa.

A su vez Guevara (2019) en su estudio de enfoque cuantitativo y de tipo correlacional cuya finalidad principal fue indicar la relación existente entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en una empresa procesadora de Arroz en la ciudad de Lambayeque, trabajó con una población de 30 empleados de dicha empresa y el instrumento que se aplicó fue el cuestionario. Esta investigación concluyó que no hay relación entre ambas variables es decir que, al poseer los trabajadores un nivel bajo en este estilo de liderazgo no tiene las estrategias ni técnicas adecuadas para tener un mejor manejo de los recursos y lograr los objetivos de la empresa.

Por otro lado, Giraldo et al. (2021) en su investigación de tipo descriptivo correlacional, no experimental cuyo propósito fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral administrativo, tuvo una población conformada por 195 administrativos, y aplicó como instrumento el cuestionario de Liderazgo CELID y la Escala de desempeño laboral. Este estudio concluyó que existe una relación significativa en ambas variables, lo que conlleva a que los administrativos tendrán un mayor compromiso para alcanzar las metas y objetivos planteados.

Así mismo, Cuba (2020) en su trabajo de investigación de diseño correlacional de tipo transversal censal tuvo como objetivo establecer si existe relación entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente. Para la recolección de información de este estudio se usó como instrumento el cuestionario, el mismo que fue aplicado a una población de 60 docentes, en donde se concluyó que existe una relación directa entre ambas variables lo que demuestra que el directivo tiene liderazgo transformacional, es carismático y convincente, además motiva a sus docentes promoviendo diversas acciones educativas.

Por su parte Agreda et al. (2021), en su artículo de investigación de tipo cualitativo cuyo propósito fue exponer el impacto que tiene el liderazgo transformacional en diversas organizaciones a nivel mundial, revisó y analizó diversos estudios entre los años 2000 y 2020 en diferentes bibliotecas

internacionales respecto del tema, concluyendo que el desarrollo del liderazgo transformacional permite que las personas sean más creativas y responsables en su trabajo logrando se cumplan los objetivos y metas de la organización, por lo mismo se debe fomentar y trabajar este estilo de liderazgo por parte de los directivos y jefes en las diversas empresas.

Después de haber revisado diversos antecedentes, estudios previos a nuestra investigación, es necesario establecer las bases teóricas de nuestras variables de estudio para poder definir las.

### **Inteligencia Espiritual**

En relación con variable de Inteligencia Espiritual, podemos observar que existen diversas definiciones de la misma. Para abordar esta variable iniciaremos analizando la definición de inteligencia. El término inteligencia según la RAE, es la facultad de entender o comprender algo y es la habilidad para resolver problemas, por tanto, podemos concluir que es inteligente quien puede hacer frente a conflictos y situaciones complejas de manera adecuada y triunfante. Aquí también tendremos en cuenta la definición de Torralba (2010) quien manifiesta que la inteligencia es la habilidad que tiene el ser humano para discernir, antes de tomar una decisión y elegir la más acertada entre las diversas alternativas que se le presentan. Por lo tanto, deducimos que ser inteligente implica tener habilidades y capacidades que permitan al hombre comprender y entender diversas situaciones y tomar las decisiones más acertadas para poder resolver problemas de manera exitosa.

Habiendo definido el término inteligencia, comentaremos brevemente la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner (1995) quien clasifica a las inteligencias en 7, dicha clasificación tiene en cuenta ciertas características y capacidades que tiene el ser humano para adaptarse a complejas situaciones y resolver diversos problemas, además de la habilidad que tiene para elaborar productos culturales que son esenciales para adquirir y transmitir conocimiento, opiniones o sentimientos, él también considera que estas inteligencias son inherentes al hombre. Sin embargo, Gardner no incluye dentro de esta clasificación



a la inteligencia espiritual, aunque varios autores consideran que la inteligencias intrapersonales e interpersonales, se aproximan a este tipo de inteligencia

A continuación, nos centraremos en la definición de la variable en sí, para ello consideramos a Torralba (2010) quien nos dice que es la inteligencia del interior del hombre, es aquella que le permite cuestionarse sobre la existencia, y buscar respuestas certeras y razonables a estos cuestionamientos. Además, permite fortalecer y desarrollar la creatividad del hombre, ser más crítico y tener un conocimiento más profundo de su ser interior; también debe tener autodeterminación en sus decisiones y lograr una armonía interior. De allí la importancia de fortalecer y desarrollar la inteligencia espiritual, porque va a permitir al ser humano trascender, desarrollar sus capacidades interiores que lo lleven a abrir y explorar nuevos horizontes, ir más allá.

Continuando profundizando en nuestra definición mencionamos a Zohar et al. (2001) quien manifiesta que la inteligencia espiritual no está ligada a una religión en específico, sino que es una facultad propia e inherente del hombre que le ayuda a encontrar en lo más profundo de su ser significado a lo que realiza, y además le permite buscar en su interior sus propios recursos para dar solución a los problemas siendo flexibles, espontáneos y creativos. Es la inteligencia que está vinculada a la sabiduría y nos complementa; además nos permite entender quiénes somos, comprender y transformar nuestra concepción de la realidad, vivir la vida de manera más plena, con mayor significado. Por otro lado, también nos posibilita el poder fortalecer y encontrar significado a los valores.

Por otro lado, Rodríguez (2013) expresa que el ser humano constantemente se está realizando preguntas trascendentales relacionadas con necesidades espirituales, estos cuestionamientos hacen referencia al sentido de la vida, a la interioridad, a la inquietud del hombre por encontrar la verdad y libertad plena. Manifiesta que la inteligencia espiritual supera a las demás inteligencias y es la facultad que tiene el hombre de dar un sentido trascendente y significativo a la vida, lo lleva a buscar su plenitud y a dar sentido a lo que piensa y nace, de allí la importancia de profundizar en el desarrollo de la inteligencia espiritual porque

contribuirá al desarrollo personal del hombre y a su autorrealización, encontrando un sentido significativo a su propia vida.

A su vez Pérez (2016) en su estudio profundiza acerca de si la inteligencia espiritual es una capacidad innata o aprendida, al respecto podemos decir que si bien es cierto nuestro cerebro puede procesar contenidos espirituales, esto no es suficiente para el desarrollar este tipo de inteligencia, sino que es necesario que esté vinculado dentro de un contexto social, porque al igual que el lenguaje la inteligencia espiritual se puede desarrollar en la medida que se encuentra en contacto con otros modelos de espiritualidad, en este caso el de las personas adultas, las mismas que pueden educar e instruir a los niños desde pequeños en el desarrollo de este tipo de inteligencia, para ello también se debe tener en cuenta los modelos, códigos y símbolos espirituales que ofrece cada sociedad y contexto.

En cuanto a Fishman (2017) nos manifiesta que la inteligencia espiritual es la capacidad de elegir en la cotidianidad el ser elevado ante el ego en las elecciones que hacemos en la vida. En muchas ocasiones nos dejamos llevar por el ego, que no es malo en sí mismo, pero que debemos ser conscientes de él para no dejarnos llevar por él en nuestro actuar y más bien debemos ponernos en contacto con nuestro ser elevado. La inteligencia espiritual no está ligada a ningún tipo de creencias o religión, la poseen todas las personas y en algunos se encuentra más desarrollada que en otros.

Por otro lado, Vásquez (2018) define a la inteligencia espiritual como la capacidad de entender los diversos entornos y aceptar las respuestas ante lo que se viene presentando, además es la habilidad que tiene el ser humano para adaptarse a las experiencias que ha vivido.

A su vez Perret (2017) define a la inteligencia espiritual como aquella facultad del hombre de comprender, discernir, instruir y compartir sabiduría lo que le permitirá relacionarse conscientemente desde su ser interior con un ser superior y trascendente, logrando una armonía interna y mejorando sus relaciones con su entorno. Es importante y necesario cultivar y formar la inteligencia espiritual sobre todo en la actualidad, porque hay diversos problemas y retos que afrontar ocasionados por nuestro mal actuar, la IE nos permitirá tener un mayor equilibrio

interno y mejorar nuestras relaciones interpersonales además de ser responsables en el cuidado de nuestro entorno y proteger el futuro de la humanidad.

Es por eso que es importante educar esta inteligencia, así lo manifiesta Bonilla (2020) en su investigación cuando dice que las teorías relacionadas con la inteligencia espiritual han contribuido significativamente en el sector educativo, creando paradigmas, de allí la importancia que el desarrollo de la misma se dé como parte de la educación integral. También lo confirma Mojica (2022) en su estudio cuando habla de la influencia que tiene la inteligencia espiritual en la formación en valores, las misma que lleva a una mejor convivencia.

En referencia a las dimensiones de inteligencia espiritual podemos decir que los estudios realizados se dan desde diferentes campos de estudio y estos dependen de la intención del investigador. Para este estudio se va a tomar como base a Torralba (2010) quien desarrolla las siguientes dimensiones a) capacidad de trascendencia b) sentido de la vida c) ejercicio de la solidaridad.

A continuación, se describirán brevemente las dimensiones.

Torralba (2010), manifiesta que la capacidad de trascendencia es aquella que le permite al ser humano vencer barreras y profundizar en terrenos desconocidos, es decir superarse indefinidamente a sí mismos. Así también Zohar et al. (2001), manifiesta que es una cualidad importante de lo espiritual, ésta hace que nos traslademos más allá del momento en que nos encontramos, que superemos nuestros límites, las barreras de nuestro conocimiento, ubicando nuestra existencia en otro contexto, dándole sentido y significado a las cosas que nos rodean, traspasando la materialidad. La trascendencia es la capacidad que tiene el ser humano una visión amplia y profunda de su entorno, rompiendo barreras y yendo más allá de sus emociones y límites, es decir rompiendo la materialidad.

La dimensión búsqueda del sentido nos lleva a preguntarnos por nuestra propia existencia, por nuestros principios y también a relacionar lo que vivimos día a día profundizando en el principio y fin de lo que hacemos. Además, Bustelo (2019) manifiesta que esta búsqueda de sentido implica destinar un tiempo a la reflexión de la trascendencia del ser humano. En cuanto a esta dimensión Torralba (2010)

manifiesta que el hombre es capaz de interpelarse por el significado de su existencia, tiene la autoridad de preguntarse por lo que realmente le proporciona valor y significado en su estancia en el mundo. Este sentido es singular y especial y debe ser encontrado por cada ser humano, a partir de allí tendrá la importancia que le permitirá colmar de significado su propia voluntad. Zohar (2001) nos dice que esta búsqueda de sentido nos transforma en los seres espirituales que somos y se expresa en diversos aspectos de la vida, porque frecuentemente nos estamos cuestionando acerca de nosotros, del mundo y de nuestro entorno.

El ejercicio de la solidaridad es una manera de practicar y vivir la inteligencia espiritual, Torralba (2010) manifiesta que ésta colabora de manera eficaz en la construcción de una sociedad más justa, más equitativa, más íntegra. El ejercicio de la caridad nos une más con el otro, en su dolor, en su angustia. Este ejercicio de la solidaridad la realiza porque se siente estrechamente ligado al otro, en su aflicción, en su sufrimiento. La solidaridad hace que nazcan sentimientos y acciones concretas de bondad, de colaboración, de ayuda y cercanía ante el dolor y sufrimiento de los demás. Este ejercicio nace de una reflexión interna, que nos hace conscientes de que todos somos iguales y somos parte de un todo y debemos estar unidos, además nos lleva a responder frente a las injusticias y a la desigualdad, luchando para acabar con ella.

### **Liderazgo Transformacional**

En cuanto a la definición de la variable Liderazgo Transformacional profundizaremos en los estudios realizados por los autores Bass (2006), Bracho (2013) y Fishman (2005).

La Real Academia Española (2006) le da al término Liderazgo una connotación de superioridad, atribuidas a instituciones o situaciones en donde hay alguien superior que se encuentra en su mismo ámbito.

Así mismo Bass (2006) indica que el liderazgo transformacional es uno de los más evolucionados porque en este liderazgo el líder suscita el cambio y la responsabilidad de todo el equipo, encaminando a todos hacia una visión que los atraiga y comprometa, para ello motiva a que sus colaboradores sean a su vez

líderes, estimulándolos y fortaleciendo la confianza en sí mismos a través de una atención personalizada de las particularidades de sus seguidores. Por otro lado Fischman (2005), expresa que el líder debe favorecer en sus seguidores la innovación y creatividad, el líder debe tener la habilidad para promover a sus trabajadores a alcanzar sus metas, partiendo de sus esfuerzos y asegurar que quienes lo siguen estén dispuestos a asumir este reto de cambio, para poder tener un mejor rendimiento.

A su vez Bracho (2013) dice que un líder transformacional trabaja para que sus colaboradores sean personas creativas, innovadoras y comprometidas con la empresa o institución y que a la vez se identifiquen con la misma; también motiva en sus colaboradores el trabajo organizado y en equipo para lograr los objetivos y metas trazados. Estimula conciencia de sus trabajadores para que sean productivos y se comprometan en el logro de las metas de la organización dando su mayor esfuerzo y teniendo un interés de equipo. Todo ello implica un proceso de dirección que lleva a la transformación.

Seguidamente Vásquez (2013) indica que el líder transformacional potencia los proyectos de sus seguidores y promueve el desarrollo del equipo y la organización, permitiendo que logren sus objetivos crezcan personalmente y tengan la confianza en ellos mismos. El líder hace énfasis en los puntos clave para la organización, rompe esquemas y promueve una visión de futuro y dedica tiempo para compartirlas en el grupo. Por otro lado, Almirón (2015) expresa que un líder es un agente de cambio, y tiene un papel importante porque trabaja para motivar a que el equipo se comprometa en el logro de los objetivos potenciando las cualidades de sus trabajadores y haciendo significativas las actividades realizadas.

Así mismo Aranda (2020) manifiesta que el Líder Transformacional es aquél que tiene la habilidad de intervenir de manera eficaz en el desarrollo y mejora de las personas potenciando sus capacidades y suscitando en ellas compromiso y trabajo en equipo. Por otro lado, Agreda (2020) expresa que el liderazgo transformacional es fundamental para motivar el desenvolvimiento y compromiso en los trabajadores, haciendo que estén satisfechos con lo que realizan.

Según Castro (2020) para que el líder cumpla de manera competente con su rol y desarrolle sus actividades, debe tener ciertas características y competencias: Carisma que son las cualidades y dones que tiene el líder e inspiran y motivan a sus seguidores. Creatividad que le permite crear, innovar y buscar diversas alternativas en la solución de problemas. Interactividad que habla de la forma cómo el líder se relaciona e interactúa con su equipo y seguidores creando buenas relaciones con ellos. Visión, es aquella en la que un líder debe tener claridad en cuál es la visión de la organización para poder organizarse y lograr los objetivos trazados, a la vez debe trasmitirla a sus seguidores. Ética, el líder debe ser honrado, responsable, con valores que suscite respeto en sus trabajadores.

A continuación, se definirán las dimensiones tomadas en cuenta en esta variable: a) Inspiración motivacional. b) estimulación intelectual. C) consideración individualizada.

Dimensión inspiración motivacional, según Mendoza (2001) podemos decir que es cuando el líder tiene la capacidad para incentivar a su equipo a alcanzar su máximo desempeño, es hábil en lograr esfuerzos extras y promover a sus seguidores en el desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades. Crea la capacidad para el cambio y alienta a su equipo para el logro de sus intereses. Seguidamente Mendoza et al. (2012) manifiesta que el liderazgo transformacional está centrado en promover el interés de los trabajadores, inspirándolos para que puedan lograr más de lo que se espera de ellos superando sus intereses personales y logrando los intereses del grupo. Por otro lado, Centurión (2015) manifiesta que en la inspiración motivacional un líder motiva, atrae e inspira a sus seguidores a comprometerse en la visión de trabajo y objetivos planteados, logrando un mayor implicación y compromiso, para ello no solo se debe motivar con palabras sino también con el ejemplo, teniendo en cuenta que el primero en comprometerse debe ser él como líder. Así mismo Mendoza et al. (2006) Manifiesta que es la capacidad que tiene el líder para motivar a sus seguidores a que logren un mejor desempeño maximizando sus esfuerzos y potenciando sus habilidades. Crea espacios y posibilidades para que se pueda dar el cambio.

La dimensión estimulación Intelectual. Bass (2006), nos explica que es importante que el líder empodere a otros y motive a que reflexionen acerca de los problemas, permitiendo potenciar y desarrollar sus propias capacidades intelectuales, promoviendo la reflexión, la creatividad, la creación de ideas novedosas e innovadoras, así como solucionar de manera asertiva a los conflictos que se presenten. Esta estimulación intelectual también hace que los colaboradores se cuestionen incluso sus propias ideas permitiéndoles tener sus propios paradigmas, replanteando contenidos y solucionando problemas de manera creativa. Podemos decir que la estimulación intelectual es aquella en la que el líder ofrece oportunidades a los otros para que piensen de manera creativa en la manera cómo desarrollar sus propias habilidades y en la solución de problemas.

Por otra parte, Centurión (2015) afirma que en la estimulación intelectual el líder fomenta enfoques nuevos en la resolución de problemas dando así soluciones novedosas a los mismos, e incentivando y estimulando intelectualmente a sus seguidores haciendo que se cuestionen y pregunten sobre cómo realizar de manera diferente lo que suelen hacer habitualmente.

. En la tercera dimensión, consideración individualizada, Mendoza et al. (2006) manifiesta que en esta dimensión se tiene en cuenta la habilidad que tiene el líder de proveer oportunidades y medios a los otros para el logro de los objetivos, siendo empáticos y comunicadores. A su vez, Bracho (2009) indica que el líder está pendiente de cada uno de sus colaboradores, siendo importantes para él, por lo mismo se relaciona con cada uno de ellos, manifiesta interés y actúa con cada uno de manera individual, lo escucha, delega tareas creando confianza e identifica las necesidades. Crea un ambiente conveniente; de cercanía y confianza, de modo que el seguidor se sienta acompañado. La consideración individualizada hace énfasis en que el líder se debe preocupar por los otros, llevándolo a estar atento a las necesidades personales de sus seguidores para poder evaluarlas y responder a ellas, tal como actúa un entrenador. El líder debe saber escuchar, ser empático y atender de manera personalizada a cada uno. Esta dimensión se refiere a un tratamiento personalizado que se ofrece a fin de lograr la satisfacción del personal, tomando en cuenta los intereses y necesidades de los mismos.

### III. Metodología

#### 3. 1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación:

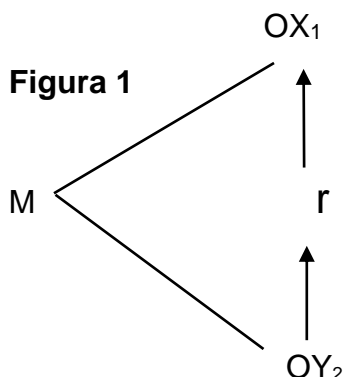
Este trabajo de investigación fue del tipo básico, porque sus resultados estuvieron encaminados a medir la relación entre las variables inteligencia espiritual y liderazgo transformacional. Así mismo Carrasco (2013), considera que la investigación de tipo básico pretende incrementar los conocimientos teóricos dentro de un escenario por medio de estudios de tipo científico. Así también, Hernández (2014), manifiesta que un tipo de investigación es básica cuando deja una posibilidad para continuar realizando nuevas investigaciones y tienen como fin incrementar los conocimientos científicos.

Este estudio con respecto a su naturaleza fue de tipo cuantitativo, ya que en su desarrollo se dieron una serie de procesos estructurados y secuenciales, lo que permitió probar las hipótesis, el mismo se sustentó en la valoración y análisis de una realidad objetiva.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

En cuanto a su temporalidad este estudio fue transversal y no experimental porque no se manipularon las variables, además la recolección de la información se realizó en un solo momento y un tiempo único. Así como lo manifiesta Hernández (2018) quien nos dice que en la investigación no experimental no se manipulan intencionalmente las variables para ver los efectos que intervienen en otras variables, es decir que, para analizar el problema, éste se observa y mide tal y como se presenta en su contexto natural.

Este estudio, correspondió al nivel correlacional, ya que estableció la medida en que se relacionaron las variables inteligencia espiritual y liderazgo transformacional y no se maniobra ninguna de ellas Hernández, Fernández y Baptista (2014);



Dónde:

M: Muestra de estudio

OX<sub>1</sub>: Inteligencia Espiritual

OY<sub>2</sub>: Liderazgo transformacional

r. Coeficiente de correlación



### **3. 2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 01: Inteligencia Espiritual**

- **Definición conceptual**

La inteligencia espiritual es un tipo de inteligencia al que también se le puede conocer como existencial o trascendente. Hace referencia a una clase de inteligencia que le lleva al hombre a cuestionarse por el sentido de su existencia, haciéndolo apartarse de la realidad, para construir proyectos de vida que le permitan trascender, ir más allá de la materialidad, a la vez también es capaz de explicar la simbología y comprender ciencias de vida. (Torralba 2010)

- **Definición operacional:**

Esta variable contiene tres dimensiones: Capacidad de trascendencia, búsqueda del sentido y ejercicio de la solidaridad. En la primera dimensión se consideraron tres indicadores: Conciencia del ser interior, contemplación, paz interior. En la segunda dimensión también se consideraron tres indicadores: Control de los impulsos, autoconocimiento y actitud frente al dolor. En la tercera dimensión tres indicadores: Empatía, acciones solidarias, sensibilidad y acogida.

#### **Variable 02: Liderazgo Transformacional**

- **Definición conceptual**

El Liderazgo Transformacional, según Bass et al. (2006), expresa que este estilo de liderazgo es uno de los más evolucionados porque que en él suscita el cambio y la responsabilidad de todos yendo hacia una visión que los atraiga y comprometa, para ello motiva a que sus colaboradores sean a su vez líderes, estimulándolos y fortaleciendo la confianza en sí mismos a través de una atención personalizada de sus necesidades y particularidades para lograrlo.

- **Definición operacional**

Esta variable contiene tres dimensiones: Inspiración motivacional, estimulación intelectual y consideración individualizada. En la primera dimensión se han considerado dos indicadores: Sentido de autoridad y confianza, Importancia de una misión. En la segunda dimensión dos indicadores: Nuevas formas de enfocar problemas, distintas perspectivas para la solución de problemas En la tercera dimensión dos indicadores: Consideración de necesidades individuales, trato individual.

### 3. 3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1 Población

Según Hernández (2014) indica que la población es un conjunto de casos que poseen puntos y ciertos aspectos que tienen en común. Ésta se fija según las características del ambiente, espacio, tiempo o accesibilidad. La población considerada en esta investigación estuvo conformada por 100 docentes de tres Instituciones educativas en la ciudad de Lima.

- **Criterios de inclusión:** Todos los docentes que trabajan en las tres Instituciones educativas de Lima, 2022 y que respondieron al test.
- **Criterios de exclusión:** Personal docente que cumple otras funciones administrativas dentro de la institución.

#### 3.3.2 Muestra

Según Hernández (2014) asegura que la muestra es el subconjunto representativo del universo total y que tiene ciertas características requeridas para este estudio. Muñoz (2015) indica que en la muestra probabilística se realiza una selección de componentes con base a posibilidades conocidas, éstas posibilitan deducciones sin sesgo acerca de la población que participa en la investigación. Para la muestra de este estudio se usó la fórmula para una población finita.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)} =$$

Dónde:

$n$  = Tamaño de muestra buscado.

$N$  = Tamaño de la población universo.

$Z$  = Parámetro estadístico

$P$  = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado.

Una vez aplicada la fórmula del cálculo de la muestra, se determinó para efectos de esta investigación a 90 docentes de tres Instituciones educativas de Lima, 2022.

### **3.3.3 Muestreo**

Se procedió a realizar un muestreo aleatorio simple, ya que Según Otzen et al. (2017) manifiesta que este tipo de muestreo garantiza que cada componente de la población tendrá la misma oportunidad de ser seleccionados, para ello se otorga un número. La muestra se establece con tablas de números aleatorios.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Este estudio implica a 90 docentes que laboran formalmente en tres instituciones educativas ya que cumplen con los requisitos considerados para esta investigación.

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

Para efectos de esta investigación se asumió la encuesta. Según Muñoz (2015), la encuesta es usada para buscar opiniones, a través de preguntas estructuradas en un proceso ordenado de la operacionalización de las variables. Así mismo López y Facheli (2016) considera a la encuesta como un medio adecuado para recabar información a través de preguntas hechas a las personas que participan de la investigación.

Ante esto, se ha considerado la encuesta de opinión de test, esta misma se realizó a través de la utilización de dos instrumentos, es decir de dos cuestionarios. El cuestionario de pregunta cerrada según Muñoz (2015) permite cuantificar, organizar y analizar la información con mayor facilidad, aunque en este proceso pueda haber una limitación en las respuestas, éste debe elaborarse en función del

problema y de la información que se quiere obtener. Así mismo para la recolección de la información para este estudio se aplicó dos cuestionarios, tanto para la variable 01 y la variable 02, del presente trabajo de investigación. Estos cuestionarios contienen respuestas politómicas (más de dos opciones de respuestas).

Según Muñoz (2016) para la elaboración del cuestionario se debe tener en cuenta el problema y debe estar en relación de la información que se desea conseguir. Los objetivos deben estar contruidos en preguntas determinadas, cuyas respuestas nos permitirán corroborar la hipótesis. Las preguntas deben estar elaboradas de manera que el entrevistado pueda expresar su sentir sobre el problema investigado. En la presentación del mismo se dio a conocer los propósitos de la investigación y los frutos que darán; se guardó el anonimato de la persona que participó en el cuestionario. Así mismo Gómez (2012) manifiesta que para la construcción del cuestionario se tiene que tener un conocimiento del problema a estudiar, así como de sus características más relevantes, ya que esto nos permitirá conocer el tipo de preguntas que se usarán para así comprobar nuestras hipótesis.

Para medir cada variable se construyeron dos cuestionarios, los mismos constan de 25 ítems cada uno, éstos permiten establecer los elementos que conforman tanto la variable de inteligencia espiritual como del liderazgo transformacional, las opciones para la medición de los mismos son en la escala de Likert; siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2), nunca (1). La aplicación de los cuestionarios tuvo una duración de 30 a 40 minutos aproximadamente.

El cuestionario para medir la variable Inteligencia espiritual estuvo organizado de la siguiente manera: Los indicadores para la primera dimensión, capacidad de trascendencia, están representados en las preguntas del 1 al 7, para la segunda dimensión, búsqueda de sentido, en las preguntas del 8 al 17 y para la tercera dimensión, ejercicio de solidaridad, en las preguntas del 18 al 25.

El cuestionario para medir la variable liderazgo transformacional estuvo organizado de la siguiente manera: Los indicadores para la primera dimensión,

inspiración motivacional, están representados en las preguntas del 1 al 8, para la segunda dimensión, estimulación intelectual, en las preguntas del 9 al 18 y para la tercera dimensión, Consideración individualizada, en las preguntas del 19 al 25.

Se realizó la creación de los instrumentos de la Variable inteligencia espiritual y liderazgo transformacional, en ambos casos se realizaron los procesos estadísticos iniciando por el Juicio de expertos y validez de contenido obteniendo un índice  $> 0,90$  de V de Aiken, para luego realizar la validez de constructo con un  $0,71$  y  $0,64$ , así mismo se determinó las dimensiones mediante el análisis factorial exploratorio de cada variable siendo tres en cada una, culminando con la confiabilidad de Alfa y Omega obteniendo un  $0,94$  y  $0,95$  respectivamente en cada instrumento. Por lo que se puede confirmar que los instrumentos creados pasaron los procesos estadísticos de validez y confiabilidad de manera adecuada, superando los indicadores necesarios para realizar la aplicación en la muestra de esta investigación.

### **Tabla 1**

---

#### *Ficha técnica del instrumento para medir la variable 01*

---

Nombre del instrumento	: Inteligencia espiritual
Autora	: Vélez Burga, Patricia Elizabeth
Lugar	: Lima
Fecha de aplicación	: junio 2022
Tiempo	:20 min
Objetivo	: Determinar el nivel de la inteligencia espiritual.
Estructura	:25 ítems valorados en la escala de Likert con las siguientes opciones de respuesta. Siempre, Casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.
Puntuación	:25 al 125
Administrado	: Docentes de tres instituciones de Lima.

---

## Tabla 2

---

### *Ficha técnica del instrumento para medir la variable 02*

---

Nombre del instrumento	: Liderazgo transformacional
Autora	: Vélez Burga, Patricia Elizabeth
Lugar	: Lima
Fecha de aplicación	: junio 2022
Tiempo	:20 min
Objetivo	: Determinar el nivel del liderazgo transformacional.
Componentes	: 25 ítems valorados en la escala de Likert con las siguientes opciones de respuesta. Siempre, Casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.
Puntuación	:25 al 125
Administrado	: Docentes de tres instituciones de Lima.

---

## Validez

Hernández (2014) indica que la validez de un documento se da en el nivel en que el instrumento establece con exactitud las variables de la investigación. De acuerdo al resultado de esa precisión es que se determinará la validez de las conclusiones. Para la elaboración de nuestros instrumentos que fueron dos cuestionarios, uno para cada variable: inteligencia espiritual y liderazgo transformacional para docentes de tres instituciones de Lima, 2022, se recurrió a la técnica del juicio de expertos. Para la validación de estos instrumentos se seleccionaron 4 expertos a quienes se les hizo llegar un formato de validación que contenían criterios de pertinencia, relevancia y claridad; los mismos que certificaron que los ítems estaban acordes a la investigación.

**Tabla 3***Validez de los instrumentos de ambas variables*

<b>Validador</b>	<b>Resultado</b>
Mg. José Gregorio Brito García	Aplicable
Mg. Blanca Felícita Capuñay Isique	Aplicable
Mg. Yudith Ivonne Alata Cusy	Aplicable
Dra. Doris Elida Fuster Guillén	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Hernández et al. (2018) indica que la validez es el nivel con que un instrumento valora con exactitud la variable que se va a medir, el juicio de experto es una manera de validez y consiste en la medición de la variable de acuerdo con investigadores calificados que tengan conocimiento de la variable para ver si éstas son adecuadas, de allí la selección y evaluación acertada y detallada de los ítems.

### **Confiabilidad**

Según Hernández (2014) manifiesta que la confiabilidad de un instrumento es el nivel en que un instrumento muestra resultados eficientes, consecuentes y congruentes, es decir los mismos se pueden emplear en otros contextos o muestras parecidas dando el mismo resultado. Es decir, puede ser aplicado en diversos contextos o muestras similares debe dar el mismo resultado.

Para nuestro estudio se construyeron los cuestionarios de las variables inteligencia espiritual y de liderazgo transformacional. Para la población se tomó en cuenta a 100 docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022. Se optó por priorizar los ítems quedando 25 ítems para cada cuestionario. Estos instrumentos se aplicaron en un primer momento a un grupo de 20 docentes para la determinación de la prueba piloto, los mismos representaron el 10% de la población, de esta manera se obtuvo la confiabilidad de los mismos, ésta se realizó a través a la prueba de alfa de Cronbach obteniendo un resultado de 0.89 y la adaptación un resultado de 0.95 por lo tanto es un nivel de confiabilidad aceptable.

**Tabla 4**

*Confiabilidad del instrumento de la variable inteligencia espiritual*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
$\alpha$ de Cronbach	N de elementos
0.887	20

**Tabla 5**

*Confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
$\alpha$ de Cronbach	N de elementos
0.886	20

### **3. 5. Procedimientos**

Para la recolección de los datos se siguió el siguiente proceso: en primer lugar, se solicitó el permiso correspondiente a los directivos de tres Instituciones educativas de Lima, 2022, una vez aceptado los permisos se programó la fecha en la que se iban a aplicar los cuestionarios, teniendo en cuenta los horarios de los mismos para no interrumpir sus labores. En el día programado se aplicaron los instrumentos, ésta se realizó de manera presencial, previo a ello se les explicó a los docentes el objetivo del cuestionario y se les dio las indicaciones correspondientes.



### **3. 6. Método de análisis de datos**

Una vez que se realizó el cuestionario se pasó a organizar los datos, dicha información se colocó en un documento Excel, para analizarla en el programa SPSS, el análisis estadístico se realizó mediante la medición de porcentajes, de media aritmética. Para el mismo se usó la estadística descriptiva para señalar y consolidar los resultados obtenidos en tablas y gráficos.

Para la verificación de las hipótesis se definió mediante la prueba estadística y coeficiente de correlación a través del programa SPSS. Por ser un estudio correlativo, se realizaron las pruebas de hipótesis las cuales se procesaron a través de la prueba no paramétrica RHO de Spearman, esto permitió determinar el nivel de correlación entre las variables de la investigación.

### **3. 7. Aspectos éticos**

Para la presente investigación se han tomado en cuenta los criterios dados por la Universidad César Vallejo para el tipo de diseño cuantitativo, y también se ha seguido la guía de productos de investigación y lo establecido en la RCU N° 0262-2020/UCV Por ello se manifiesta que se cumple con los requisitos del respeto en la autoría de los estudios realizados anteriormente y de referenciar a los autores de la bibliografía consultada, respetando así los derechos de autor. También se ha seguido lo estipulado en la Resolución del Vicerrectorado de Investigación N° 021-2021-VI-UCV en la que se mantiene el anonimato de las Instituciones con las que se trabajó en este estudio, así como de quienes participaron en el mismo.

La información y resultados obtenidos en esta investigación, se usarán de manera fidedigna y transparente, teniendo en cuenta solo los fines que tiene este trabajo de investigación.

## IV RESULTADOS

### Resultados descriptivos

A continuación, se presentan los resultados descriptivos o de frecuencias, los mismos que nos permiten visualizar en porcentajes, la cantidad de participantes y los niveles o rangos obtenidos de las variables estudiadas, los cuales son demostrados en gráficos de barras para su mejor entendimiento y presentación. Las mediciones se realizaron mediante el baremo correspondiente a las variables y dimensiones de cada variable de estudio. Así mismo se presentan las tablas y gráficos descriptivos de las variables inteligencia espiritual y de Liderazgo transformacional, como, de las dimensiones de cada variable, logrando obtener tres niveles de medición clasificados en Excelente, Buen y Bajo según corresponda. Los resultados que se presentan dan respuesta a los objetivos e hipótesis planteadas en este trabajo de investigación, todo ello desde un análisis estadístico.

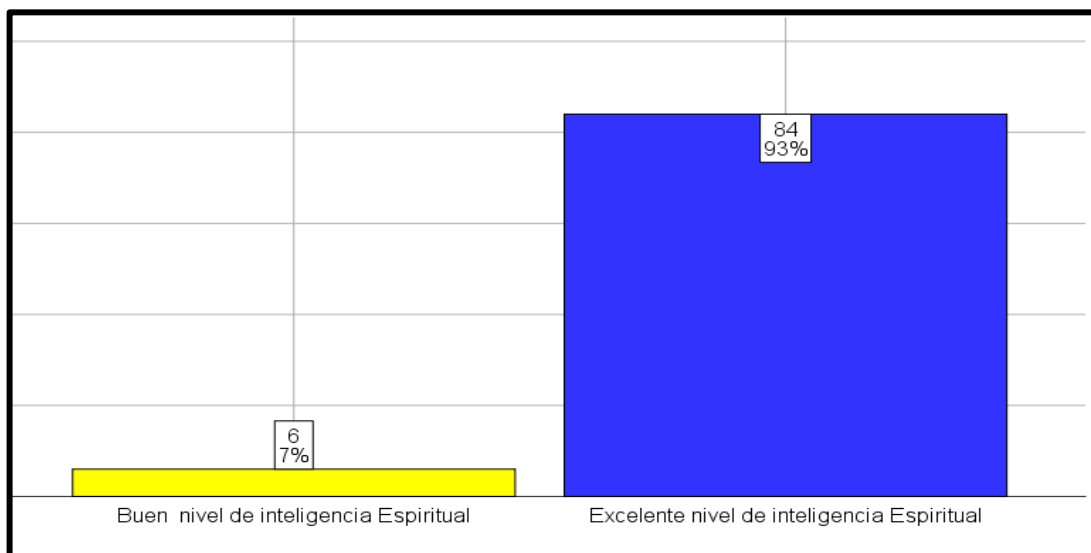
**Tabla 6**

*Nivel de inteligencia espiritual.*

Niveles	Participantes	Porcentaje
Bajo nivel de inteligencia Espiritual	0	0%
Buen nivel de inteligencia Espiritual	6	7%
Excelente nivel de inteligencia Espiritual	84	93%
Total	90	100%

**Figura 2**

*Niveles de inteligencia espiritual*



En la tabla 6 y figura 2, se visualiza un resultado de un 93% es decir 84 docentes que se encuentran ubicados en el nivel excelente de inteligencia espiritual, por su parte, el 7% representado por 6 participantes que se clasifican en buen nivel, además ningún encuestado presenta un bajo nivel de inteligencia espiritual. Estos resultados permiten inferir que los docentes tienen sensibilidad, acogida, capacidad de trascendencia, búsqueda del sentido y ejercicio de la solidaridad, además los mismos se encuentran en un proceso positivo y estable de preguntarse sobre el sentido de la existencia, así como elaborar proyectos de vida.

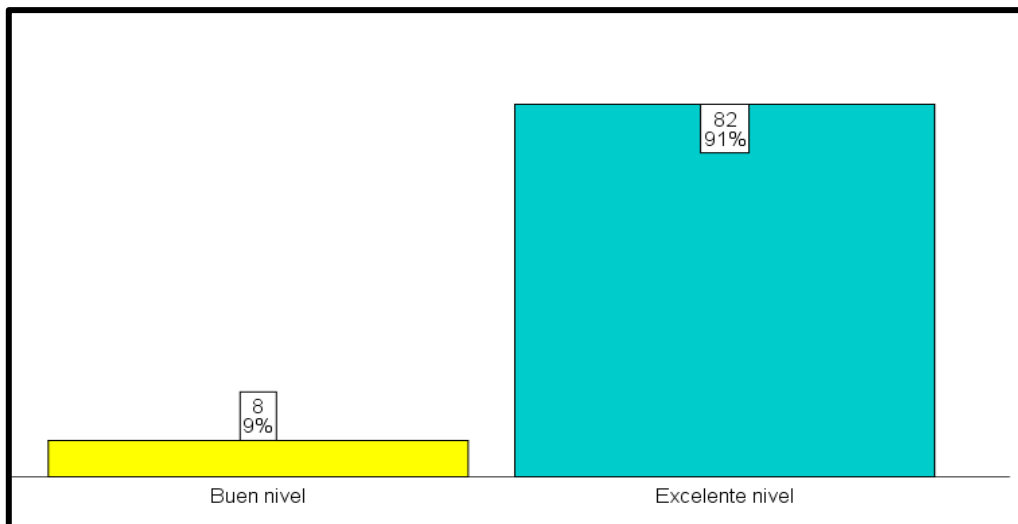
**Tabla 7**

*Nivel de la dimensión Capacidad de trascendencia*

Niveles	Participantes	Porcentaje
Bajo nivel	82	0%
Buen nivel	8	9%
Excelente nivel	0	91%
Total	90	100%

**Figura 3**

*Dimensión capacidad de trascendencia.*



En la tabla 7 y figura 3 con respecto a la dimensión “capacidad de trascendencia”, se detalla que un 91 % equivalente a 82 docentes se encuentran en excelente nivel de capacidad de trascendencia, mientras que un 9% equivalente a 8 docentes se encuentran en un buen nivel de la dimensión, de esta forma no se identifica ni clasifica a ningún participante con el nivel bajo en dicha dimensión. Esto quiere decir que los docentes tienen la capacidad de trascender, de indagar para encontrar respuestas más allá de lo conocido y adentrarse en territorio desconocido.

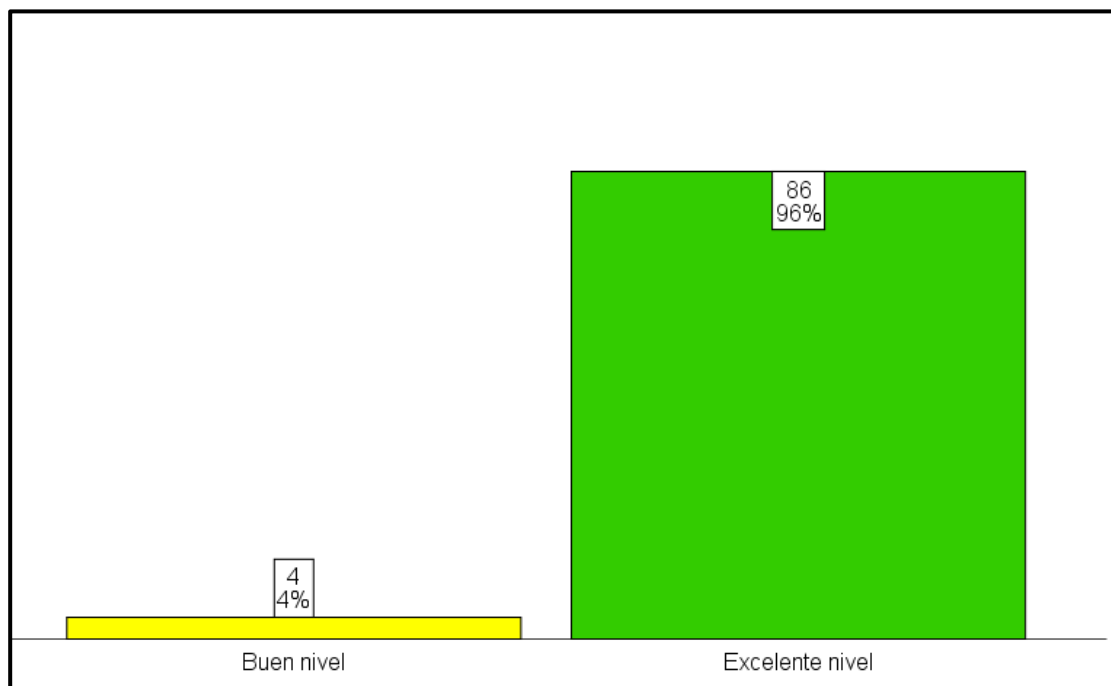
**Tabla 8**

*Nivel de la dimensión Búsqueda del sentido*

Niveles	Participantes	Porcentaje
Bajo nivel	0	0%
Buen nivel	4	4%
Excelente nivel	86	96%
Total	90	100%

**Figura 4**

*Dimensión búsqueda de sentido*



En la tabla 8 y figura 4 con respecto a la dimensión “búsqueda de sentido”, se detalla que un 96 % equivalente a 86 participantes se encuentran en excelente nivel, mientras que una 4% equivalente a 4 participantes se encuentran en un buen nivel de la dimensión, de esta forma no se identifica ni clasifica a ningún participante con el nivel bajo en dicha dimensión. Estos resultados manifiestan que los docentes son capaces de interrogarse por el sentido de su existencia, encontrándole un significado a la misma.

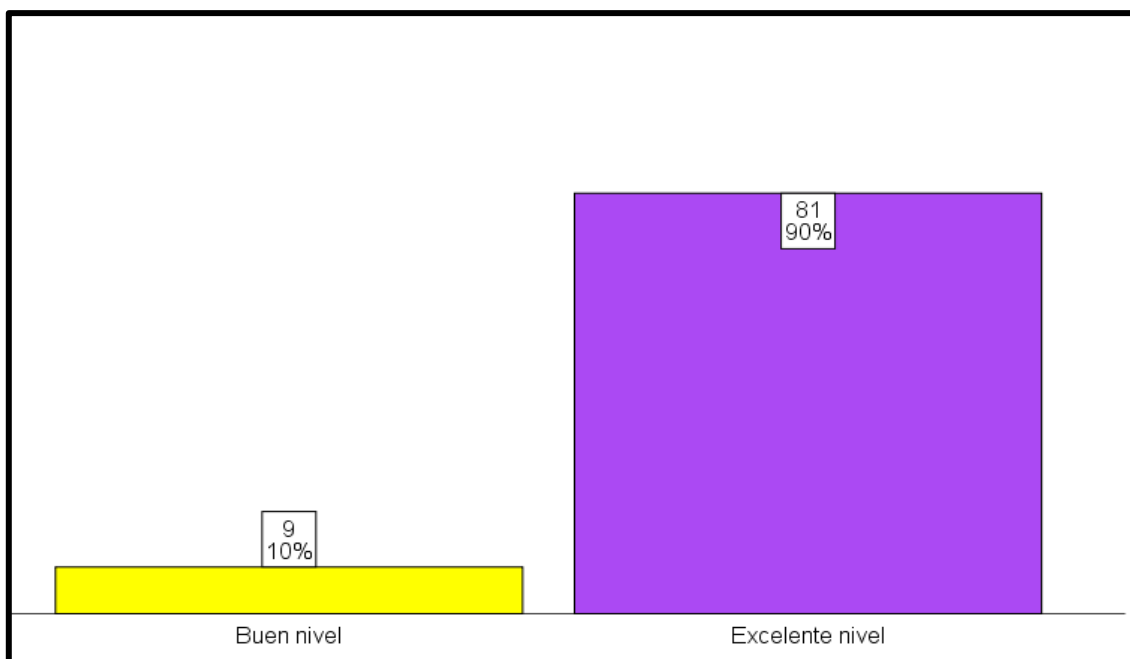
**Tabla 9**

*Nivel de la dimensión Ejercicio de la solidaridad*

Niveles	Participantes	Porcentaje
Bajo nivel	0	0%
Buen nivel	9	10%
Excelente nivel	81	90%
Total	90	100%

**Figura 5**

*Dimensión ejercicio de la solidaridad*



En la tabla 9 y figura 5 con respecto a la dimensión “ejercicio de la solidaridad”, se detalla que un 90 % equivalente a 81 docentes se encuentran en excelente nivel, mientras que una 10% equivalente a 9 docentes se encuentran en un buen nivel de la dimensión, de esta forma no se identifica ni clasifica a ningún participante con el nivel bajo en dicha dimensión. Estos resultados permiten inferir que los docentes de estas instituciones son sensibles a las necesidades de los demás, respondiendo activa y positivamente a ellas, buscando siempre el bien del otro.

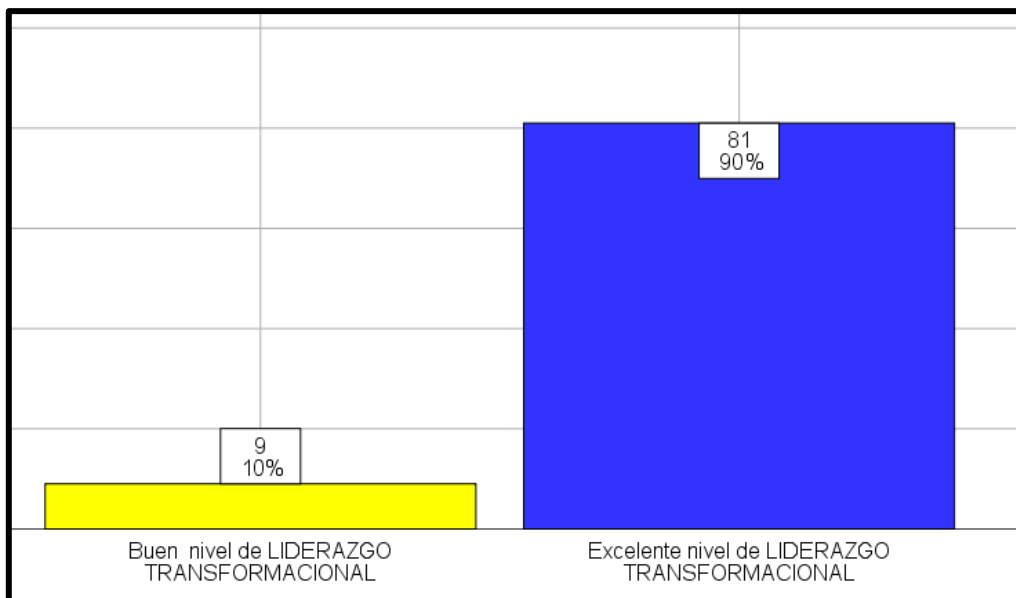
**Tabla 10**

*Nivel de Liderazgo transformacional*

Niveles	Participantes	Porcentaje
Bajo nivel de Liderazgo Transformacional	0	0%
Buen nivel de Liderazgo Transformacional	9	10%
Excelente nivel de Liderazgo Transformacional	81	90%
Total	90	100%

**Figura 6**

*Niveles liderazgo transformacional*



En la tabla 10 y figura 6, se visualiza un resultado de un 90% es decir 81 docentes que se encuentran ubicados en el nivel excelente de liderazgo transformacional, por su parte, el 10% representado por 9 participantes que se clasifican en buen nivel, además ningún encuestado presenta un bajo nivel de inteligencia espiritual. Estos resultados permiten inferir que, si bien tienen sentido de autoridad y confianza, tienden a buscar nuevas formas para enfocar los problemas, permitiendo así un trato y consideración de necesidades individuales dirigida a sus estudiantes.

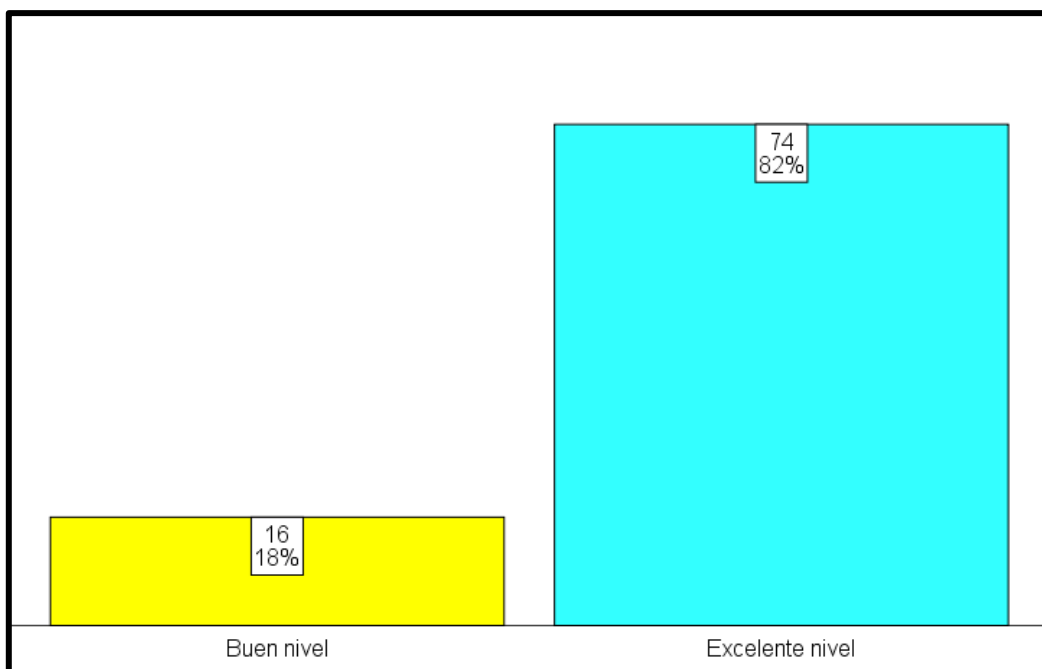
**Tabla 11**

*Inspiración motivacional*

Niveles	Participantes	Porcentaje
Bajo nivel	0	0%
Buen nivel	16	18%
Excelente nivel	74	82%
Total	90	100%

**Figura 7**

*Dimensión Inspiración motivacional*



En la tabla 11 y figura 7 con respecto a la dimensión “inspiración motivacional”, se detalla que un 82 % equivalente a 74 docentes se encuentran en excelente nivel, mientras que una 16% equivalente a 16 docentes se encuentran en un buen nivel de la dimensión, de esta forma no se identifica ni clasifica a ningún participante con el nivel bajo en dicha dimensión. Estos resultados permiten inferir que Los docentes son ejemplo de inspiración hacia sus estudiantes, motivándolos ya acompañándolos en el logro de sus metas y proyectos.

**Tabla 12**

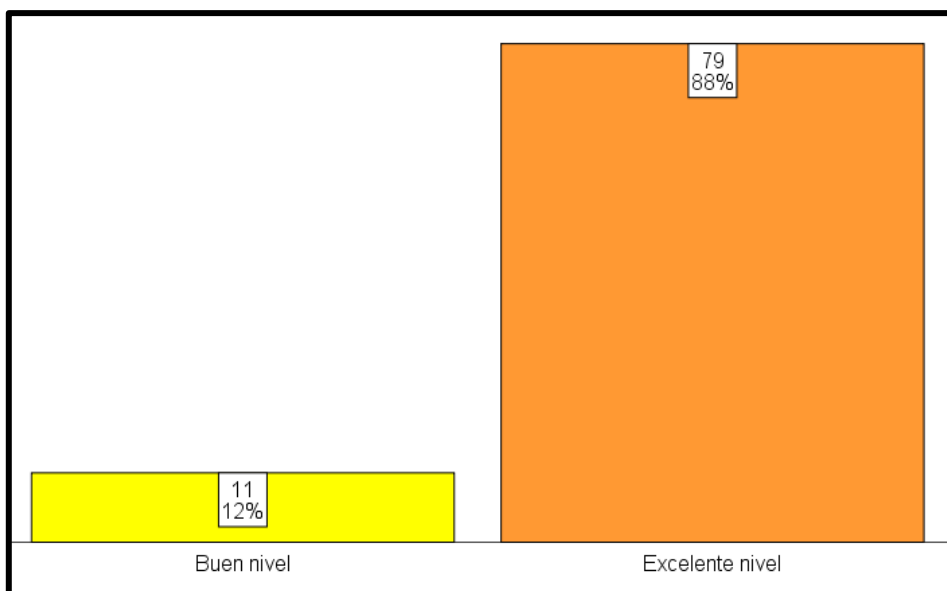
*Nivel de la dimensión estimulación intelectual*

Niveles	Participantes	Porcentaje
Bajo nivel	0	0%
Buen nivel	11	12%
Excelente nivel	79	88%
Total	90	100%



**Figura 8**

*Estimulación intelectual*



En la tabla 12 y figura 8 con respecto a la dimensión “estimulación intelectual”, se detalla que un 88 % equivalente a 79 participantes se encuentran en excelente nivel, mientras que una 12% equivalente a 11 participantes se encuentran en un buen nivel de la dimensión, de esta forma no se identifica ni clasifica a ningún participante con el nivel bajo en dicha dimensión. Estos resultados permiten inferir que los docentes de las instituciones estimulan intelectualmente a sus estudiantes abriendo sus horizontes, haciendo que se planteen nuevas maneras de solucionar los retos que se les presenten.

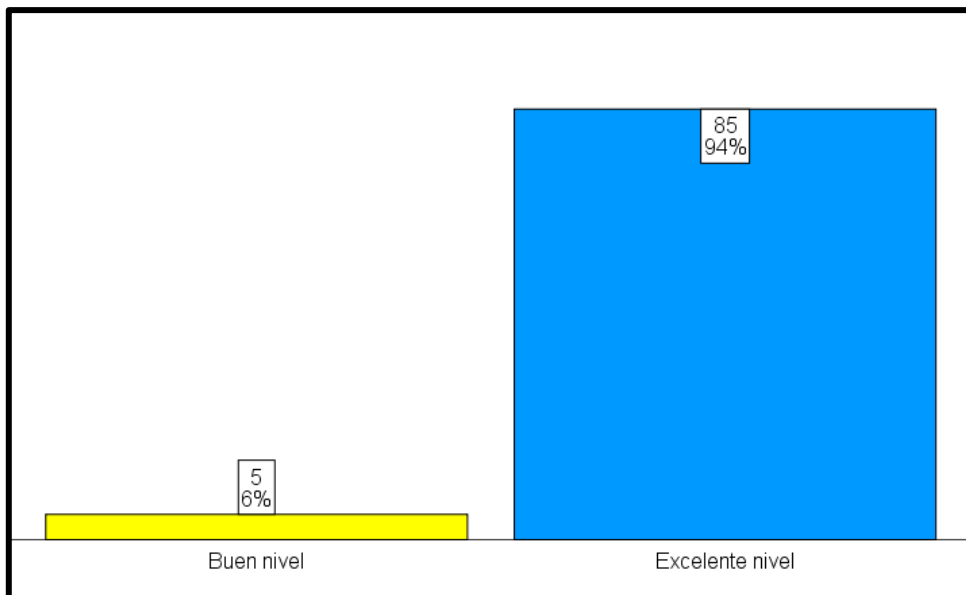
**Tabla 13**

*Nivel de la dimensión Consideración individualizada*

Niveles	Participantes	Porcentaje
Bajo nivel	0	0%
Buen nivel	5	6%
Excelente nivel	85	94%
Total	90	100%

## Figura 9

### *Consideración individualizada*



En la tabla 13 y figura 9 con respecto a la dimensión “consideración individualizada”, se detalla que un 94 % equivalente a 85 docentes se encuentran en excelente nivel, mientras que una 6% equivalente a 5 docentes se encuentran en un buen nivel de la dimensión, de esta forma no se identifica ni clasifica a ningún participante con el nivel bajo en dicha dimensión. Estos resultados infieren que los docentes son ejemplo de inspiración para sus estudiantes y quienes los rodean, motivándolos constantemente en la búsqueda de nuevos retos y soluciones a los problemas.

## Resultados Inferenciales

### Hipótesis General

Hi: Existe relación entre inteligencia espiritual y el liderazgo transformacional en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022

H0: No existe relación entre inteligencia espiritual y el liderazgo transformacional en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022

**Regla de decisión:**

H<sub>1</sub>: Si el nivel de significación es menor a 0,05 se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación entre inteligencia espiritual y el liderazgo transformacional en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022

H<sub>0</sub>: Si el nivel de significación es mayor a 0,05; se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación entre inteligencia espiritual y el liderazgo transformacional en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022

**Tabla 14**

*Tabla de correlación Inteligencia Espiritual y Liderazgo Transformacional*

Correlación de Rho de Spearman	Inteligencia espiritual	1	,922**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
	Liderazgo transformacional	,922**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

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

En la tabla 14, se realizó la prueba de hipótesis, obteniendo un valor de significancia calculado de ,000 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación positiva perfecta entre inteligencia espiritual y el liderazgo transformacional en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022 (Rho Spearman= ,922\*\*, p=,000)

### Hipótesis específica uno.

#### Regla de decisión:

H<sub>1</sub>: Si la significancia es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis; Existe relación entre la inteligencia espiritual e inspiración motivacional en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022

H<sub>2</sub>: Si la significancia es menor a 0,05 se acepta hipótesis nula; es decir no existe inspiración motivacional en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022

**Tabla 15**

<i>Tabla de correlación inteligencia espiritual e inspiración motivacional</i>			
Correlación de Rho de Spearman	Inteligencia espiritual	1	,966**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
	"Dimensión 1 - Inspiración motivacional	,966**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

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

En la tabla 15, se realizó la prueba de hipótesis, obteniendo un valor de significancia calculado de ,000, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación entre la inteligencia espiritual e inspiración motivacional en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022 (Rho Spearman= ,966\*\*, p=,000)

## Hipótesis específica dos.

### Regla de decisión:

H<sub>1</sub>: Si la significancia es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis; Existe relación entre la inteligencia espiritual y la estimulación intelectual en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022

H<sub>2</sub>: Si la significancia es menor a 0,05 se acepta la hipótesis nula, es decir no existe estimulación intelectual en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022

**Tabla 16**

<i>Tabla de correlación Inteligencia espiritual y estimulación intelectual</i>			
	Inteligencia espiritual	1	,908**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
Correlación de Rho de Spearman	"Dimensión 2 - Estimulación intelectual"	,908**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

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

De acuerdo a la tabla 16, se realizó la prueba de hipótesis, el nivel de significancia calculado es ,000 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación entre la inteligencia espiritual y la estimulación intelectual en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022. (Rho Spearman= ,908\*\*, p=,000)

### Hipótesis específica tres.

#### Regla de decisión:

H<sub>1</sub>: Si la significancia es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis; Existe relación entre la inteligencia espiritual y la consideración individualizada en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022

H<sub>2</sub>: Si la significancia es menor a 0,05 se acepta la hipótesis nula, es decir no existe la consideración individualizada en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022

**Tabla 17**

*Tabla de correlación inteligencia espiritual y consideración individualizada*

Correlación de Rho de Spearman	Inteligencia espiritual	1	,926**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
	Consideración individualizada	,926**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

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

Se observa en la tabla 17, los resultados logrados de la prueba de hipótesis obteniendo un nivel de significancia calculado de ,000 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación entre la inteligencia espiritual y la consideración individualizada en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022. (Rho Spearman= ,926\*\*, p=,000)

## V. Discusión

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre la inteligencia espiritual y Liderazgo transformacional en docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022. Los resultados estadísticos de la hipótesis general de este estudio determinaron un valor p de ,000 siendo menor a 0.05, lo que manifiesta que se desechó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador, indicando que existe una clara y directa relación entre ambas variables. Estos resultados concuerdan con Villavicencio (2018) quien señala que hay una fuerte y directa correlación entre Inteligencia Espiritual y el Liderazgo Transformacional, concluyendo que este liderazgo es un agente importante en el éxito de una institución o cualquier otra organización, por lo mismo es importante el fortalecimiento de la inteligencia espiritual para potenciar este tipo de liderazgo, ya que contribuirá al éxito de la organización o Institución. Esta investigación también coincide con el estudio de Amaya (2019) quien manifiesta que la inteligencia espiritual influye directamente en los diversos aspectos de la vida y por eso debe ser un eje importante en la resolución de problemas de significado profundo haciendo que las acciones de las personas tengan un gran significado.

En referencia a la hipótesis específica 1 se resolvió que existe una relación entre la inteligencia espiritual y la inspiración motivacional, así lo evidencian los resultados estadísticos en donde se determinó un valor de p ,000 y  $\rho = .966$  en donde se aceptó la hipótesis del investigador y se rechazó la hipótesis nula, este resultado indica que la inteligencia espiritual vivenciada por los docentes está vinculada directamente a la dimensión estimulación intelectual, permitiendo que sean ejemplo de inspiración hacia sus estudiantes, motivándolos constantemente al logro de sus objetivos y metas, en donde ellos son los primeros en ser el ejemplo en este compromiso.

Los resultados de esta investigación guardan relación con el estudio de Centurión (2015) en donde manifiesta que en la motivación inspiradora del líder fomenta una imagen que atraiga y estimule a sus seguidores comunicando sus objetivos de manera clara y persuasiva, no solo mediante palabras sino también con

ejemplos, demostrando su capacidad para motivar a los demás su visión de trabajo, y por ello es importante educar la inteligencia espiritual como un eje importante en el crecimiento y logro de esta dimensión, ya que permite trascender e ir mucho más allá . También coincide con el estudio de Cuba (2020) quien manifiesta que los líderes que tienen inspiración motivadora tienen un gran potencial para alcanzar los ideales propuestos por sus jefes, son sensibles y solidarios, un ejemplo a seguir, además de motivar y entusiasmar a que sus seguidores se comprometan en la visión propuesta y en cumplir los objetivos comunes.

Por otro lado, estos resultados también concuerdan con Rojas (2019) quien manifiesta que los líderes del nuevo siglo deben trabajar capacidades para desarrollarse en ambientes inciertos y poco seguros de allí la importancia de inspirar y acompañar a sus seguidores a trabajar por lograr sus metas a pesar de las dificultades, líderes que con el ejemplo y motivación enseñen que cada dificultad es un reto que puede afrontar desde diversas perspectivas.

Acerca de la segunda hipótesis específica se determinó que hay una relación directa entre inteligencia espiritual y estimulación intelectual, así lo manifiestan los resultados estadísticos en donde se obtuvo un valor de p de ,000 y rho \*908, aceptando la hipótesis del investigador y rechazando la hipótesis nula, de allí la importancia de seguir cultivando la inteligencia espiritual porque faculta a la persona a ver diversas posibilidades frente a los proyectos planteados, abre sus horizontes y les permite ver más allá estimulando su intelecto y permitiendo que plantee soluciones novedosas a los diversos retos presentados.

Este trabajo también concuerda con el estudio de Centurión (2015) quien manifiesta que esta dimensión permite que el líder suscite y motive a sus seguidores a plantearse nuevos retos, que se cuestionen y pregunten sobre formas diferentes de solucionar los problemas, además de incentivar su intelecto promoviendo soluciones novedosas utilizando la intuición y la lógica. Frente a esto podemos decir que si potenciamos la inteligencia espiritual permitirá un mayor crecimiento de nuestro intelecto, nos hace ser creativos y visionarios frente a los problemas y dificultades que se nos presentan, una persona con gran riqueza espiritual será un líder transformacional eficaz, responsable al momento de ofrecer una mejor visión



a sus seguidores, será alguien que inspire y potencie a los demás a mejorar sus capacidades.

Así mismo tenemos que este estudio concuerda con la investigación de Cuba (2020) quien expresa que la dimensión estimulación intelectual se enfoca en la capacidad de razonamiento que tenemos para la resolución de problemas y la suficiencia en el uso que permitan crear e innovar, suscitando que los seguidores se planteen cuestionamientos lo que les llevará a tener nuevos conceptos y diversos puntos de vista que les permita plantear soluciones novedosas, en este sentido la inteligencia espiritual es fundamental porque su capacidad de trascendencia le permite al ser humano innovar, crear, presentar soluciones creativas e innovadoras a las dificultades y problemas fortaleciendo de esta manera esta dimensión del Liderazgo transformacional. Por otro lado, Torres (2019) indica que la estimulación intelectual permite que el trabajador aporte ideas nuevas haciendo surgir un cambio positivo buscando los mejores resultados.

Con respecto a los resultados estadísticos la hipótesis 3 se obtuvo un valor de  $p < 0,000$  y  $\rho = 0,926$ , en donde se aceptó la hipótesis del investigador y se rechazó la hipótesis nula. Estos resultados expresan la relación directa que existe entre inteligencia espiritual y la consideración individualizada, ya que una persona con gran riqueza espiritual contribuye de manera eficaz a crear oportunidades de mejora y ayuda a otros, es solidaria, cercana y empática; además establece oportunidades de cooperación y colaboración; es sensible ante el dolor del otro, es uno con el otro, de allí su relación con la consideración individualizada que habla acerca del cuidado al otro, de velar por las necesidades del otro para poder acompañar y guiar sus capacidades.

Estos resultados también coinciden con el estudio de Centurión (2015) quien explica que la consideración individualizada el líder tiene en cuenta la preocupación por atender las necesidades de los demás para poder acompañarlos y guiarlos según las capacidades de que tiene cada uno, apoyándoles y dándoles oportunidades para que aprendan y mejoren.

Según lo observado en la tabla 02 y gráfico 02 manifestamos que un porcentaje de 91%, específicamente 82 docentes tienen un alto nivel en su capacidad de trascendencia, lo que evidencia que los docentes tienen la facultad de superar barreras y trascender, cuestionarse por su existencia buscando un sentido más profundo y significativo de la misma. Esta investigación nos lleva a reflexionar sobre la importancia de seguir cultivando y potenciando la inteligencia espiritual y en buscar espacios y oportunidades de reflexión para seguir profundizando en ella porque, aunque la misma es innata en el ser humano se puede potenciar. Este tema concuerda con lo que manifiesta Torralba (2010) que hay necesidad de desarrollar la inteligencia espiritual en el ámbito educativo y laboral. Respecto a este tema Zea (2018) expresa que el docente debe tener la habilidad para despertar en sus discípulos la capacidad espiritual llevándolo al autodescubrimiento según el potencial de cada uno de sus estudiantes.

En cuanto a lo reflejado en la tabla 03 y gráfico 03 observamos que hay un porcentaje del 96 % equivalente a 86 docentes tienen un alto nivel de sentido de búsqueda de sentido, lo que expresa que estos docentes son personas que en virtud de su inteligencia espiritual son capaces de cuestionarse por su existencia dándole valor y significado a su permanencia en este mundo. Frente a lo mencionado anteriormente es importante que analicemos la realidad que nos circunda, y que nos preguntemos por las circunstancias que hemos vivido y seguimos viviendo debido a la pandemia, en donde las personas se cuestionan y se preguntan acerca del sentido de su existencia, de su dolor o sufrimiento y desde allí poder seguir acompañando a todo el ámbito educativo; hay que decir también que no todos tienen la capacidad de para encontrar este sentido a la vida y que algunas personas viven una vida sin sentido, de allí se refuerza la importancia que hay de desarrollar la inteligencia espiritual.

Frente a este tema Torralba (2010) dice que las personas desean vivir una vida con sentido que esta fuerza que brota desde su interior puede expresarse sin embargo también puede relegarse sin desarrollarse desechando la posibilidad de ser feliz, de allí que los docentes deben fomentar en sus estudiantes la conciencia crítica. A esto Zea (2018) también manifiesta la inteligencia espiritual permite

responder a los signos de los tiempos además de que posibilita la oportunidad de tener una vida plena que de sentido a lo que se vive, este tipo de inteligencia permite llevar de la mejor manera el estrés, superar el egoísmo y el apego a lo material

Con respecto a los resultados que se reflejan en la tabla 04 y gráfico 04 que muestran un resultado de un 90 % de docentes con un alto nivel de ejercicio de la solidaridad equivalente a 81 docentes, esto significa que hay por parte los profesores de la Institución un gran compromiso de ayudar al necesitado, de salir a su encuentro, esto se evidencia en los diversos proyectos que realizan en beneficio de los demás, creando un ambiente más solidario y mejor. Frente a ello Torralba (2010) manifiesta que un modo de cultivar la inteligencia es practicando la solidaridad, porque permite que se encuentre estrechamente unido a los demás, rompiendo los obstáculos y barreras que se le presente, la solidaridad es una experiencia espiritual que le permite al hombre entrar en una estrecha relación con el otro.

Cabe resaltar que aunque los resultados estadísticos sean muy buenos y positivos, lo que indica que los docentes de estas instituciones tengan una buena inteligencia espiritual y ejerzan un buen liderazgo transformacional se debe continuar trabajando en ellos para seguir desarrollándolos y potenciándolos ya que así seguirán fortaleciendo el perfil educativo de cada institución y continuarán profundizando en su propuesta educativa para poder lograr todas las metas trazadas, a ellos también se añade que se debe seguir fortaleciendo la vida espiritual, emocional y su labor como docente para continuar integrándose cada día más.

Otro aspecto importante a destacar es que, aunque la inteligencia espiritual no ligada a una creencia religiosa en específico, en toda persona hay la existencia de una vida interior, pero hay que cultivarla. Una manera de hacerlo es siendo solidarios, en el Evangelio de San Mateo Jesús nos dice que todas las cosas que querramos que hagan con nosotros debemos hacerlas también con los demás, esta es una clara invitación a ser solidarios, aponernos en el lugar del otro, a trascender.

Desde esta perspectiva es importante que trabajemos por cultivar nuestra vida interior, que velemos por el bien del otro, para ello es importante que cuidemos nuestro interior, nuestras emociones, que desarrollemos capacidades que nos permitan afrontar los nuevos desafíos que se vienen presentando. De allí el gran reto de los docentes de cultivar y desarrollar en sus estudiantes la inteligencia espiritual que les permita ser buenos ciudadanos para nuestro país, líderes transformacionales que trabajen por la construcción de una sociedad mejor.

## VI. Conclusiones

Al finalizar la investigación y después de haber estudiado y desarrollado los resultados estadísticos a través de la prueba de correlación de Spearman se determinan las siguientes conclusiones:

- Primera:** Se concluyó que existe una clara relación entre inteligencia espiritual y el liderazgo transformacional en docentes de tres instituciones educativas de Lima 2022. Según la prueba de correlación se obtuvo un resultado de nivel de significancia de ,000 lo que permitió rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador, también se obtuvo un  $\rho = .922$  clasificándose en una correlación positiva perfecta
- Segunda:** Los resultados estadísticos evidencian que la inteligencia espiritual tiene una relación directa con la dimensión inspiración motivacional en los docentes de tres instituciones educativas de Lima 2022, en este sentido la prueba de Spearman arrojó un resultado de un valor de p de ,000 y haciendo que se rechace la hipótesis nula y aceptando la hipótesis del investigador.
- Tercera:** Se estableció que existe relación entre inteligencia espiritual y la dimensión estimulación intelectual en docentes de tres instituciones educativas de Lima 2022, los resultados estadísticos arrojaron un valor de p de ,000 y  $\rho = .908$  haciendo que rechace la hipótesis nula y aceptando la hipótesis del investigador.
- Cuarta:** Los resultados estadísticos inferenciales determinaron que existe una correlación perfecta entre inteligencia espiritual y la dimensión consideración individualizada en docentes de tres instituciones educativas de Lima 2022 arrojando un valor de p de ,000 y  $\rho = .926$ , en conclusión, se aceptó la hipótesis del investigador y rechazó la hipótesis nula.

## VII. Recomendaciones

- Primera:** Continuar fortaleciendo la inteligencia espiritual y el liderazgo transformacional en los docentes mediante talleres, espacios de reflexión e interiorización y actividades solidarias, en donde también se verá fortalecido el liderazgo transformacional y el trabajo y compromiso en equipo.
- Segunda:** Crear espacios y oportunidades en donde se establezcan responsabilidades y funciones en los docentes que les permita potenciar su creatividad y acrecentar su inspiración motivacional. Así mismo se sugiere la participación en talleres y charlas que les ayuden en estos aspectos.
- Tercera:** Fortalecer la estimulación intelectual de los docentes mediante la elaboración y ejecución de proyectos que incluya la participación de todos y en donde cada docente tenga un rol y función específica.
- Cuarta:** Continuar trabajando y mejorando los instrumentos presentados en este estudio y ampliarlos según sea necesario, porque nos permitirá seguir fortaleciendo las variables.

## Referencias

- Agreda, D., Manosalva, J. I., Sonapo, C. A. (2020) *El liderazgo transformacional como uno de los estilos de liderazgo: Un artículo de revisión*. (Tesis de titulación). Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3Qnoll8>
- Almirón, V, Tikhomirova, A., Trejo, A., García, J. (2015) Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional. *Reidocrea*, 4, (4), 24-27. <https://bit.ly/3BNTdTP>
- Amaya, K. G. Perfecto, L. D. (2019) *La inteligencia espiritual en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019*. (Tesis de titulación). Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3zwhScx>
- Aranda, J. (2021) *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en una clínica de Lima, 2021*. (Tesis de titulación). Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3ddbbVy>
- Bonilla, E. (2020) *Modelo pedagógico para desarrollar la inteligencia espiritual en estudiantes de primer grado de la Institución Educativa José Leonardo Ortiz – 2019* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3oTMIMO>
- Bracho, P. O, García, G. J. (2013). Consideraciones teóricas sobre liderazgo transformacional. *Telos*, 15 (2), 165-177. <https://bit.ly/3BF2kWz>
- Bustelo, G. J. (2019) La percepción de la Inteligencia espiritual en las empresas. *Empresa y humanismo*, XXII (2), 9-25. <https://bit.ly/3Sc9XK1>
- Castillo, E. (2021) *Inteligencia espiritual y resiliencia en los estudiantes de una Universidad privada, Lima, 2021*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3SyrJaH>
- Castro P. M. (2020). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una Universidad particular en la ciudad de Lima*. (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres. <https://bit.ly/3QkyJGe>
- Consejo Nacional de Educación. (2020). Proyecto Educativo Nacional al 2036. Lima CNE. <https://bit.ly/3zZMjtI>
- Centurión, J. (2015) *Factores determinantes del estilo de Liderazgo del director de la I.E Jorge Basadre del distrito 26 de octubre de la Provincia de Piura*. (Tesis de titulación). Universidad de Piura. <https://bit.ly/3vso83V>

- Cortez E. R. (2020) *Liderazgo transformacional y calidad educativa en el instituto superior pedagógico de Huaycán-ate 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3Q6GTBN>
- Cuba, J. M. (2020) *Liderazgo Transformacional Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa 7237 Perú Valladolid, Distrito de Villa El Salvador, 2020*. (Tesis de titulación). Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3OGwUIG>
- Fernández R. A. I. (2020) *Desarrollo de la inteligencia espiritual en niños de cinco años: Una aproximación fenomenológica*. (Tesis de titulación). Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3BriLGO>
- Gardner, H. (1995). *Inteligencias múltiples (1.ª ed.)* PAIDÓS Educación.
- Giraldo, F. Valdivia, J. (2021) *Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en las principales universidades privadas de Lima Metropolitana, 2020*. (Tesis de titulación) Universidad Aplicada de Ciencias Aplicadas. <https://bit.ly/3zJRLQB>
- Gómez, S. (2012) *Metodología de la Investigación (1.ª ed.)* Red Tercer Milenio.
- Guevara, C. I. (2019) *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz el Marañón E.I.R.L. Lambayeque, 2018*. (Tesis de titulación). Universidad Señor de Sipán. <https://bit.ly/3SgBzxy>
- Hernández. S., R., Fernández C., C., & Baptista L., M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México D.F.: Mc GRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. <https://bit.ly/3bAQVMP>
- Iriarte P. A., Barreto M C., Campo L K., Domínguez (2020). La inteligencia espiritual como estrategia para afrontar de manera constructiva el estrés laboral docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24 (1). <https://bit.ly/3d878cK>
- Kusni, I., Suhan, S. Shujahat, A. Transformational leadership style and organizational commitment in pandemic Covid-19. Universitas Dian Nuswantoro, Indonesia. *Dialnet*. 66 (5), 1-20. <https://bit.ly/3PXwQiO>
- Minedu (2016). Currículo Nacional de Educación Básica. <https://bit.ly/3P11F4Z>



- Mendoza, R., Ortiz, C. (2006) El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Facultad de ciencias económicas: Reflexión*, XIV (1), 118-134. <https://bit.ly/3P37nTI>
- Mendoza, I., Escobar, G., García, B. Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior. *Centro de investigación, Universidad La Salle*. 10, (38), 189-206. <https://bit.ly/3Q1KuBH>
- Mojica, H. (2022) *Inteligencia espiritual como estrategia para la formación integral*. (Tesis de titulación). Universidad Santo Tomás. <https://bit.ly/3JjNMNR>
- Muñoz, C. (2015) *Metodología de la investigación (1.ª ed.)* Progreso S.A.
- Otzen, T., Manterola C. (2017) Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*. 35(1), 227-232. <https://bit.ly/3JwageC>
- Pérez M. (2016) Inteligencia espiritual. Conceptualización y cartografía psicológica. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2 (1), 63-69. <https://bit.ly/3JuTDjJ>
- Perret, R. (2017) *Inteligencia espiritual para líderes*. <https://bit.ly/2YrmVdG>
- Real Academia Española. RAE *Diccionario de Real Academia Española*. <https://dle.rae.es/>
- Rodríguez S. T. (2013) Inteligencia espiritual. *Revista Universitaria de Investigación Sapiens*, 14 (1), 11-21. <https://bit.ly/3vG9TIY>
- Sardón, D. (2017) Liderazgo transformacional y gestión escolar en instituciones educativas. *Investig. Altoandín*, 19, (3), 295 – 304. <https://bit.ly/3d8hQQK>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., Quiñonez, J. (2020) El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), pp. 237-262. <https://bit.ly/3BL6Fb2>
- Rojas, H., L. M., & Di Fiore S., M. E. (2021). Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas. *Informes Psicológicos*, 21(1), 117–131. <https://bit.ly/3oXybdw>

- Sánchez, M., Rodríguez, Z. M. Cenicerros, E. J. (2020). El estudio de la inteligencia espiritual II: un instrumento de evaluación de su desempeño competencial. *Acción psicológica*, 17(2), 103–122. <https://bit.ly/3oVVZyz>
- Sardon, D (2017)\_Liderazgo transformacional y gestión Escolar en instituciones educativas. *Revista. Investig. Altoandin*, 19 (3), 295 – 304. <https://bit.ly/3d8hQQK>
- Torralba, F. R. (2010). *Inteligencia Espiritual* (3.<sup>a</sup> ed.). Plataforma.
- Torres, P. A. (2019) *Relaciones entre clima laboral y liderazgo transformacional en las gerencias de servicios financieros y créditos y cobranzas de la empresa Banco Azteca del Perú S.A.* (Tesis de maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://bit.ly/3P1xN8k>
- Vásquez Barragán, FSC, H. A. (2018). La inteligencia espiritual y sus aportes a la educación religiosa escolar. *Revista de la Universidad de La Salle*, (78), 219-243. <https://bit.ly/3PfVFWH>
- Vásquez, A. (2013) Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. *Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*. 11, (1), 73-91. <https://bit.ly/3Q2kMNk>
- Villavicencio, C. D. *Inteligencia espiritual y estilos de liderazgo de gerentes del sector Retail de la ciudad de Trujillo, 2018.* (tesis de titulación). Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3beZWeB>
- Zea F. B. (2018) *Propuesta pedagógica para la formación de la inteligencia espiritual en los docentes de educación religiosa escolar en cinco colegios de la ciudad de Sogamoso – Boyacá* (Tesis de Licenciatura). Universidad Santo Tomás. <https://bit.ly/3vwAyaX>
- Zohar, D., Marshal, I. (2012) *Inteligencia espiritual* (1<sup>a</sup> edición). Plaza y Janés.

## Anexos

### Anexo1: Matriz de consistencia de inteligencia espiritual y liderazgo transformacional.

<b>Tema:</b> "Inteligencia Espiritual y Liderazgo Transformacional en tres instituciones educativas de Lima 2022 <b>Autor:</b> Patricia Elizabeth Vélez Burga.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable (1) inteligencia espiritual				
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia espiritual y el liderazgo transformacional en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022?	Establecer la relación entre la inteligencia espiritual y Liderazgo transformacional de los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022	Existe relación entre inteligencia espiritual y el liderazgo transformacional en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022	<b>Capacidad de trascendencia</b>	Conciencia del ser interior Contemplación paz interior	1,2, 3 . 3, 4, 5 6,7.	<b>Siempre (5)</b> <b>Casi siempre (4)</b> <b>Algunas veces (3)</b> <b>Casi nunca (2)</b> <b>Nunca (1)</b>	<b>Excelente</b> <b>Bueno</b> <b>Regular</b>
Problema específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis específicas:1	<b>Búsqueda del sentido</b>	Control de los impulsos. Autoconocimiento. Actitud frente al dolor	8, 9, 10 11, 12, 13 14, 15, 16, 17		
¿Qué relación existe entre la inteligencia Espiritual y la inspiración motivacional en los docentes de tres	Precisar la relación que existe entre la inteligencia espiritual y la inspiración motivacional en los docentes de tres	Existe relación entre la inteligencia espiritual y la inspiración motivacional en los docentes de tres	<b>Ejercicio de la solidaridad</b>	Empatía. Acciones solidarias. Sensibilidad y acogida.	18,19. 20, 21, 22 23, 24, 25		

instituciones educativas de Lima, 2022?	Instituciones Educativas de Lima, 2022	instituciones educativas de Lima, 2022	Variable (2): Liderazgo Transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Problema específico 2  ¿Qué relación existe entre la inteligencia Espiritual y la estimulación intelectual de en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022?	Objetivo específico 2  Determinar la relación que existe entre la inteligencia espiritual y la estimulación intelectual en los docentes de tres Instituciones educativas de Lima, 2022	Hipótesis específicas:2  Existe relación entre la inteligencia espiritual y la estimulación intelectual en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022	Inspiración motivacional	Sentido de autoridad y confianza.  Importancia de una misión.	1, 2, 3, 4  5,6,7,	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Excelente  Bueno  Regular
Problema específico 3  ¿Qué relación existe entre la inteligencia espiritual y la consideración individualizada de en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022?	Objetivo específico 3  Indicar la relación que existe entre la inteligencia espiritual y la consideración individualizada en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022	Hipótesis específicas:3  Existe relación entre la inteligencia espiritual y la consideración individualizada en los docentes de tres instituciones educativas de Lima, 2022	Estimulación intelectual	Nuevas formas de enfocar problemas.  Distintas perspectivas para la solución de problemas	8, 9, 10, 11, 12  13, 14, 15, 16		
			Consideración individualizada	Consideración de necesidades individuales.  Trato individual.	17, 18, 19 20  21, 22, 23, 24, 25		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DESCRIPTIVA		
<p>TIPO: básico</p> <p>DISEÑO: Correlacional</p> <p>Transversal/transaccional</p> <p>No experimental</p>	<p>POBLACIÓN: La población está compuesta por un total de 100 docentes de tres instituciones de Lima, 2022</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Se aplica la fórmula para muestra finita</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Está conformada por 90 docentes</p> <p>Fórmula de la Muestra:</p> $n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• n = Tamaño de muestra buscado.</li> <li>N= Tamaño de la población universo.</li> <li>Z= Parámetro estadístico</li> <li>p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado.</li> </ul>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Inteligencia Espiritual</p> <p>Técnicas: En este estudio se usó la técnica de la Encuesta.</p> <p>Instrumentos: El instrumento que se usó fue el del cuestionario.</p> <p><b>Variable 2:</b></p> <p>Liderazgo transformacional</p> <p>Técnicas: En este estudio se usó la técnica de la Encuesta.</p> <p>Instrumentos: El instrumento que se usó fue el del cuestionario.</p>	<p>Se usaron tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,</p> <p>INFERENCIAL: Se usó el índice de correlación de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>		

**Anexo 2:** Matriz de operacionalización de variables

Inteligencia espiritual y liderazgo transformacional en tres instituciones educativas de Lima, 2022.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN
<p><b>INTELIGENCIA ESPIRITUAL</b></p>	<p>Según Torralba (2010) manifiesta que la inteligencia espiritual es aquella que le permite cuestionarse sobre la existencia, y buscar respuestas certeras y razonables a estos cuestionamientos. De allí la importancia de fortalecer y desarrollar la inteligencia espiritual, porque va a permitir al ser humano trascender, desarrollar capacidades interiores que le permitan abrir y explorar nuevos horizontes, ir más allá.</p>	<p>Esta variable será medida de acuerdo a tres dimensiones: Capacidad de trascendencia, Búsqueda de sentido y ejercicio de la solidaridad. Para la primera dimensión se consideran tres indicadores, para la segunda tres y para la tercera dos. Se medirán con la aplicación de un cuestionario.</p>	<p><b>Capacidad de trascendencia</b></p>	<p>Conciencia del ser interior. Contemplación. paz interior.</p>	<p>Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>
			<p><b>Búsqueda de sentido</b></p>	<p>Control de los impulsos. Autoconocimiento. Actitud frente al dolor.</p>	
			<p><b>Ejercicio de la caridad.</b></p>	<p>Consideración de necesidades individuales. Trato individual.</p>	

<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>	El líder transformacional suscita el cambio y la responsabilidad de todo el equipo, encaminando a todos hacia una visión que los atraiga y comprometa, para ello motiva a que sus colaboradores sean a su vez líderes, estimulándolos y fortaleciendo la confianza en sí mismos a través de una atención personalizada de las particularidades de sus seguidores	Esta variable será medida de acuerdo a tres dimensiones: Capacidad de trascendencia, Búsqueda de sentido y ejercicio de la solidaridad. Para la primera dimensión se consideran dos indicadores, para la segunda dos y para la tercera dos. Se medirán con la aplicación de un cuestionario.	<b>Inspiración motivacional</b>	Sentido de autoridad y confianza. Importancia de una misión.	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			<b>Estimulación intelectual</b>	Nuevas formas de enfocar problemas. Distintas perspectivas para la solución de problemas.	
			<b>Consideración individualizada</b>	Consideración de necesidades individuales. Trato individual.	

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Test aplicado para la variable 1

#### TEST DE INTELIGENCIA ESPIRITUAL

Estimado docente, el presente test tiene carácter anónimo, por lo tanto, puedes responder con tranquilidad y de acuerdo a la primera idea que tienes

	ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Realizo las cosas con alegría					
2	Disfruto de los momentos de silencio interior					
3	Creo que existe una dimensión espiritual en las personas.					
4	Pongo mi seguridad en las cosas materiales					
5	Evito hacer daño a los demás					
6	Me pongo en el lugar del otro					
7	Soy capaz de perdonar las ofensas					
8	Me esfuerzo por hacer realidad mis metas					
9	Me formulo preguntas como ¿Qué espero de la vida? ¿Hacia dónde va mi vida?					
10	Conozco con claridad la motivación de mi vida.					
11	Vivo con confianza y esperanza.					
12	Cuido y defiendo la vida en todas sus manifestaciones.					
13	Soy consciente de las consecuencias de mis acciones.					
14	Me hago preguntas sobre la existencia y la vida.					
15	Aprendo de las dificultades y las hago un medio para afrontar otras que se puedan presentar.					
16	Tomo decisiones que me llevan a cumplir mis objetivos de vida.					
17	Me esfuerzo por hacer el bien a los demás.					
18	Elabora proyectos teniendo en cuenta a los demás.					
19	Me compadezco ante el sufrimiento ajeno.					



20	Coordino y organizo actividades de ayuda a gente necesitada.					
21	Se esfuerza por comprender a los demás.					
22	Busco el bien común cuando ayudo a los demás.					
23	Creo que el amor se manifiesta en acciones concretas.					
24	Siento compasión por los sufrimientos de los demás.					
25	Dedico tiempo y recursos a ayudar a otras personas sin esperar nada a cambio.					

Test aplicado para la variable 2

### TEST LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado docente, el presente test tiene carácter anónimo, por lo tanto, puedes responder con tranquilidad y de acuerdo a la primera idea que tienes

ÍTEM		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Pongo de conocimiento al grupo mis más importantes principios y valores					
2	Soy una persona que inspiro autoridad y confianza dentro del equipo de trabajo.					
3	Valoro la importancia de actuar siempre orientado/a por el deber.					
4	Mi mirada del futuro es siempre positiva.					
5	La visión que presento al grupo de trabajo es persuasiva					
6	Confío en que los objetivos trazados se lograrán					
7	Destaco la importancia de trabajar en función a una misión común.					
8	Fomenta la participación creativa de los trabajadores					
9	Facilito maneras nuevas en la solución de problemas.					
10	Analizo y visualizo los inconvenientes desde distintos enfoques.					

<b>11</b>	Propongo maneras novedosas de realizar las labores al cargo.					
<b>12</b>	Propongo nuevas ideas al equipo de trabajo					
<b>13</b>	Valoro y respeto las opiniones de los demás					
<b>14</b>	Confío en los miembros de mi equipo de trabajo.					
<b>15</b>	Analizo los problemas desde muy distintos ángulos, dando diversas soluciones.					
<b>16</b>	Me esfuerzo por mejorar mis capacidades					
<b>17</b>	sugiero nuevas formas de realizar el trabajo.					
<b>18</b>	Realizo mi trabajo de forma satisfactoria					
<b>19</b>	Me relaciono con los demás de manera personalizada					
<b>20</b>	Trabajo para fortalecer y desarrollar mis capacidades.					
<b>21</b>	Tomo en cuenta los talentos individuales de los demás miembros de mi equipo.					
<b>22</b>	Me doy tiempo para compartir y trabajar con los miembros de mi equipo.					
<b>23</b>	Personalizo actividades cuando se trazan proyectos.					
<b>24</b>	Trato a los demás como personas individuales más que como miembro de un grupo					
<b>25</b>	Considero que todos tienen necesidades y habilidades diferentes.					

### Anexo 4: Base de datos prueba piloto del test

B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG
	<b>INTELIGENCIA ESPIRITUAL</b>																														
Número de encuestados prueba piloto	Dimensión 1V1							Dimensión 2V1									Dimensión 3V1									Dimensión 1V2					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p1	p2	p3	p4	p5	
1	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	
3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4		
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	2		
6	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3		
7	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	2	4	3	4	4	5	4	2	
8	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	
9	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
10	4	5	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3		
11	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	4	2		
12	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
13	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	5	4	5	3	3	4	3	3	4	2	3	1	4	4	5	3	3	3	4	3	
14	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	1	4	3	5	2		
15	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4		
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
17	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	1	
18	5	5	4	2	5	5	4	5	2	5	4	5	4	2	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	
19	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	5	5	4	4	4	5	4	3	
20	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
21	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	

U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA					
								<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>																													
Dimensión 3 V1								Dimensión 1 V2								Dimensión 2 V2										Dimensión 3 V2											
p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5					
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5					
4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5					
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5					
4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4					
4	5	3	4	4	2	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5					
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5				
5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	4	2	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	1	5					
4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
3	4	2	3	1	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	2	2	3					
5	5	5	5	1	3	5	5	1	4	3	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5					
5	4	3	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	1	5	3	4	5	1	5					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	1	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	4	5	5	1	5	4	4	5	1	5					
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5					
4	5	3	5	3	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5					
4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5						

Validez de contenido										W	X	Y	Z	AA	AB	AC	
Variable Inteligencia Espiritual										En la tabla se observa la validez de contenido -Juicio de expertos, donde se evaluo la claridad, pertinencia y relevancia de los 25 items.							
Ítem	CLARIDAD				V. AIKEN	PERTINENCIA				V. AIKEN	RELEVANCIA				V. AIKEN	V. AIKEN GENERAL	Decisión
	J1	J2	J3	J4		J1	J2	J3	J4		J1	J2	J3	J4			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
2	1	0	1	1	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.92	Aprobado	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	Aprobado	

En la tabla se observa la validez de contenido -Juicio de expertos, donde se evaluo la claridad, pertinencia y relevancia de los 25 items.  
 Para poder tomar la decisión de aprobar o eliminar items el puntaje debe ser >0.7, cumpliendo con lo establecido los items son validos.

Validez: V de Aiken  
 La validez fue obtenida de cada ítem mediante la aplicación del Coeficiente V de Aiken, utilizando la siguiente formula:

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

siendo:  
 S = la sumatoria de si  
 si = valor asignado por el juez i  
 n = número de jueces  
 c = número de valores de la escala de valoración (2, e este caso)

## Anexo 5. Validez del instrumento de los jueces

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA ESPIRITUAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Capacidad de trascendencia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Practico algún método que me ayude a ser más consciente (Meditación, contemplación)	x		x		x		
2	Diferencio mis emociones de las otras personas.	x		x		x		
3	Creo que existe una dimensión espiritual en las personas.	x		x		x		
4	Pongo mi seguridad en las cosas materiales	x		x		x		
5	Evito hacer daño a los demás	x		x		x		
6	Me pongo en el lugar del otro	x		x		x		
7	Soy capaz de perdonar las ofensas	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 Búsqueda de sentido</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me esfuerzo por hacer realidad mis metas	x		x		x		
9	Me formulo preguntas como ¿Qué espero de la vida? ¿Hacia dónde va mi vida?	x		x		x		
10	Conozco con claridad la motivación de mi vida.	x		x		x		
11	Vivo con confianza y esperanza.	x		x		x		
12	Cuido y defiendo la vida en todas sus manifestaciones.	x		x		x		
13	Soy consciente de las consecuencias de mis acciones.	x		x		x		
14	Me hago preguntas sobre la existencia y la vida.	x		x		x		
15	Aprendo de las dificultades y las hago un medio para afrontar otras que se puedan presentar.	x		x		x		
16	Tomo decisiones que me llevan a cumplir mis objetivos de vida.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3 Ejercicio de la solidaridad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me esfuerzo por hacer el bien a los demás.	x		x		x		
18	Elabora proyectos teniendo en cuenta a los demás.	x		x		x		
19	Acompaño física y emocionalmente el sufrimiento ajeno.	x		x		x		
20	Coordino y organizo actividades de ayuda a gente necesitada.	x		x		x		
21	Me esfuerzo por comprender a los demás.	x		x		x		
22	Busco el bien común cuando ayudo a los demás.	x		x		x		
23	Creo que el amor se manifiesta en acciones concretas.	x		x		x		

24	Hago uso de recursos personales y sociales para ayudar a otros.	x		x		x	
25	Dedico tiempo y recursos a ayudar a otras personas sin esperar nada a cambio.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Suficiente

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ x ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra: Doris Fuster Guillén .....        **DNI: 04086550**.....

**Especialidad del validador:** Doctorado en Ciencias de la Educación .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**05 de Mayo del 2022**



.....  
**Dra. Doris E. Fuster Guillén**  
 ASESORA DE INVESTIGACIONES  
 CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS  
 CELULAR: 99966126  
 .....

**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE**

**Variable 2: Liderazgo Transformacional**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Inspiración motivacional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Comparto con mi equipo mis valores y principios más importantes.	x		x		x		
2	Soy una persona que inspiro autoridad y confianza dentro del equipo de trabajo.	x		x		x		
3	Valoro la importancia de actuar siempre orientado/a por la responsabilidad y el respeto.	x		x		x		
4	Mi mirada del futuro es siempre positiva.	x		x		x		
5	La visión que presento al grupo de trabajo es persuasiva	x		x		x		
6	Confío en que mi equipo logrará alcanzar los objetivos trazados.	x		x		x		
7	Destaco la importancia de trabajar en función a una misión común.	x		x		x		
8	Fomenta la participación creativa de los trabajadores	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 Estimulación intelectual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Propongo variedad de opciones en la solución de problemas.	x		x		x		
10	Analizo y visualizo los inconvenientes desde distintos enfoques.	x		x		x		
11	Propongo formas novedosas de realizar las labores al cargo.	x		x		x		
12	Propongo nuevas ideas al equipo de trabajo	x		x		x		
13	Valoro y respeto las opiniones de los demás	x		x		x		
14	Confío en los miembros de mi equipo de trabajo.	x		x		x		
15	Analizo los problemas desde muy distintos ángulos, aportando diversas soluciones.	x		x		x		
16	Me esfuerzo por mejorar mis capacidades	x		x		x		
17	sugiero nuevas formas de realizar el trabajo.	x		x		x		
18	Realizo mi trabajo de forma satisfactoria	x		x		x		



	<b>DIMENSIÓN 3 consideración individualizada</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	Me relaciono con los demás de manera personalizada	x		x		x	
20	Trabajo para fortalecer y desarrollar mis capacidades.	x		x		x	
21	Tomo en cuenta los talentos individuales de los demás miembros de mi equipo.	x		x		x	
22	Me doy tiempo para compartir y trabajar con los miembros de mi equipo.	x		x		x	
23	Personalizo actividades cuando se trazan proyectos.	x		x		x	
24	Trato a los demás como personas individuales más que como miembro de un grupo	x		x		x	
25	Considero que todos tienen necesidades y habilidades diferentes.	Si	No	Si	No	Si	No

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Suficiente**

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: Doris Fuster Guillén .....        DNI:  
04086550.....

Especialidad del validador: **Doctorado en Ciencias de la Educación** .....

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

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

**05 de Mayo del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante**

**Variable 1 Inteligencia Espiritual**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>a</sup>		Relevancia <sup>a</sup>		Claridad <sup>a</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Capacidad de trascendencia</b>							
1	Practico algún método que me ayude a ser más consciente (Meditación, contemplación)	X		X		X		
2	Diferencio mis emociones de las otras personas.	X		X		X		
3	Creo que existe una dimensión espiritual en las personas.	X		X		X		
4	Pongo mi seguridad en las cosas materiales	X		X		X		
5	Evito hacer daño a los demás	X		X		X		
6	Me pongo en el lugar del otro	X		X		X		
7	Soy capaz de perdonar las ofensas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Búsqueda de sentido</b>							
8	Me esfuerzo por hacer realidad mis metas	X		X		X		
9	Me formulo preguntas como ¿Qué espero de la vida? ¿Hacia dónde va mi vida?	X		X		X		
10	Conozco con claridad la motivación de mi vida.	X		X		X		
11	Vivo con confianza y esperanza.	X		X		X		
12	Cuido y defiendo la vida en todas sus manifestaciones.	X		X		X		
13	Soy consciente de las consecuencias de mis acciones.	X		X		X		
14	Me hago preguntas sobre la existencia y la vida.	X		X		X		
15	Aprendo de las dificultades y las hago un medio para afrontar otras que se puedan presentar.	X		X		X		
16	Tomo decisiones que me llevan a cumplir mis objetivos de vida.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 3 Ejercicio de la solidaridad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Me esfuerzo por hacer el bien a los demás.	X		X		X		
18	Elabora proyectos teniendo en cuenta a los demás.	X		X		X		
19	Acompaño física y emocionalmente el sufrimiento ajeno.	X		X		X		
20	Coordino y organizo actividades de ayuda a gente necesitada.	X		X		X		
21	Me esfuerzo por comprender a los demás.	X		X		X		
22	Busco el bien común cuando ayudo a los demás.	X		X		X		
23	Creo que el amor se manifiesta en acciones concretas.	X		X		X		
24	Hago uso de recursos personales y sociales para ayudar a otros.	X		X		X		
25	Dedico tiempo y recursos a ayudar a otras personas sin esperar nada a cambio.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** CUMPLE CON LO REQUERIDO PARA SER APLICADO POR EL INVESTIGADOR

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable** [  ]    **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** MG: YUDITH IVONNE ALATA CUSY    **DNI:** 10807128

**Especialidad del validador:** MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA

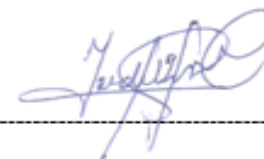
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

06 de mayo del 2022



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE**

**Variable 2: Liderazgo Transformacional**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Inspiración motivacional</b>							
1	Comparto con mi equipo mis valores y principios más importantes.	X		X		X		
2	Soy una persona que inspiro autoridad y confianza dentro del equipo de trabajo.	X		X		X		
3	Valoro la importancia de actuar siempre orientado/a por la responsabilidad y el respeto.	X		X		X		
4	Mi mirada del futuro es siempre positiva.	X		X		X		
5	La visión que presento al grupo de trabajo es persuasiva	X		X		X		
6	Confío en que mi equipo logrará alcanzar los objetivos trazados.	X		X		X		
7	<u>Destaco</u> la importancia de trabajar en función a una misión común.	X		X		X		
8	Fomenta la participación creativa de los trabajadores	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Estimulación intelectual</b>							
9	Propongo variedad de opciones en la solución de problemas.	X		X		X		

10	Analizo y visualizo los inconvenientes desde distintos enfoques.	X		X		X		
11	Propongo formas novedosas de realizar las labores al cargo.	X		X		X		
12	Propongo nuevas ideas al equipo de trabajo	X		X		X		
13	Valoro y respeto las opiniones de los demás	X		X		X		
14	Confío en los miembros de mi equipo de trabajo.	X		X		X		
15	Analizo los problemas desde muy distintos ángulos, aportando diversas soluciones.	X		X		X		
16	Me esfuerzo por mejorar mis capacidades	X		X		X		
17	sugiero nuevas formas de realizar el trabajo.	X		X		X		
18	Realizo mi trabajo de forma satisfactoria	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 consideración individualizada</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Me relaciono con los demás de manera personalizada	X		X		X		
20	Trabajo para fortalecer y desarrollar mis capacidades.	X		X		X		
21	Tomo en cuenta los talentos individuales de los demás miembros de mi equipo.	X		X		X		
22	Me doy tiempo para compartir y trabajar con los miembros de mi equipo.	X		X		X		
23	Personalizo actividades cuando se trazan proyectos.	X		X		X		

24	Trato a los demás como personas individuales más que como miembro de un grupo	X		X		X		
25	Considero que todos tienen necesidades y habilidades diferentes.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** CUMPLE CON LO REQUERIDO PARA SER APLICADO POR EL INVESTIGADOR

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** MG. YUDITH IVONNE ALATA CUSY DNI: 10607128

**Especialidad del validador:** MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA

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

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

06 de JUNIO del 2022



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Variable 1 Inteligencia Espiritual**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Capacidad de trascendencia</b>							
1	Practico algún método que me ayude a ser más consciente (Meditación, contemplación)	X		X		X		
2	Diferencio mis emociones de las otras personas.	X		X		X		
3	Creo que existe una dimensión espiritual en las personas.	X		X		X		
4	Pongo mi seguridad en las cosas materiales	X		X		X		
5	Evito hacer daño a los demás	X		X		X		
6	Me pongo en el lugar del otro	X		X		X		
7	Soy capaz de perdonar las ofensas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Búsqueda de sentido</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Me esfuerzo por hacer realidad mis metas	X		X		X		
9	Me formulo preguntas como ¿Qué espero de la vida? ¿Hacia dónde va mi vida?	X		X		X		
10	Conozco con claridad la motivación de mi vida.	X		X		X		
11	Vivo con confianza y esperanza.	X		X		X		
12	Cuido y defiendo la vida en todas sus manifestaciones.	X		X		X		
13	Soy consciente de las consecuencias de mis acciones.	X		X		X		
14	Me hago preguntas sobre la existencia y la vida.	X		X		X		
15	Aprendo de las dificultades y las hago un medio para afrontar otras que se puedan presentar.	X		X		X		
16	Tomo decisiones que me llevan a cumplir mis objetivos de vida.	X		X		X		

	<b>DIMENSION 3 Ejercicio de la solidaridad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Me esfuerzo por hacer el bien a los demás.	X		X		X		
18	Elabora proyectos teniendo en cuenta a los demás.	X		X		X		
19	Acompaño física y emocionalmente el sufrimiento ajeno.	X		X		X		
20	Coordino y organizo actividades de ayuda a gente necesitada.	X		X		X		
21	Me esfuerzo por comprender a los demás.	X		X		X		
22	Busco el bien común cuando ayudo a los demás.	X		X		X		
23	Creo que el amor se manifiesta en acciones concretas.	X		X		X		
24	Hago uso de recursos personales y sociales para ayudar a otros.	X		X		X		
25	Dedico tiempo y recursos a ayudar a otras personas sin esperar nada a cambio.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ José Brito      DNI: 002819094

Especialidad del validador: Metodología-Docencia

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

29-05 de 2022



\_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.



**Variable 2: Liderazgo Transformacional**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Inspiración motivacional</b>							
1	Comparto con mi equipo mis valores y principios más importantes.	X		X		X		
2	Soy una persona que inspiro autoridad y confianza dentro del equipo de trabajo.	X		X		X		
3	Valoro la importancia de actuar siempre orientado/a por la responsabilidad y el respeto.	X		X		X		
4	Mi mirada del futuro es siempre positiva.	X		X		X		
5	La visión que presento al grupo de trabajo es persuasiva	X		X		X		
6	Confío en que mi equipo logrará alcanzar los objetivos trazados.	X		X		X		
7	Destaco la importancia de trabajar en función a una misión común.	X		X		X		
8	Fomenta la participación creativa de los trabajadores	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Estimulación intelectual</b>							
9	Propongo variedad de opciones en la solución de problemas.	X		X		X		
10	Analizo y visualizo los inconvenientes desde distintos enfoques.	X		X		X		
11	Propongo formas novedosas de realizar las labores al cargo.	X		X		X		
12	Propongo nuevas ideas al equipo de trabajo	X		X		X		

13	Valoro y respeto las opiniones de los demás	X		X		X		
14	Confío en los miembros de mi equipo de trabajo.	X		X		X		
15	Analizo los problemas desde muy distintos ángulos, aportando diversas soluciones.	X		X		X		
16	Me esfuerzo por mejorar mis capacidades	X		X		X		
17	sugiero nuevas formas de realizar el trabajo.	X		X		X		
18	Realizo mi trabajo de forma satisfactoria	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 consideración individualizada</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Me relaciono con los demás de manera personalizada	X		X		X		
20	Trabajo para fortalecer y desarrollar mis capacidades.	X		X		X		
21	Tomo en cuenta los talentos individuales de los demás miembros de mi equipo.	X		X		X		
22	Me doy tiempo para compartir y trabajar con los miembros de mi equipo.	X		X		X		
23	Personalizo actividades cuando se trazan proyectos.	X		X		X		
24	Trato a los demás como personas individuales más que como miembro de un grupo	X		X		X		
25	Considero que todos tienen necesidades y habilidades diferentes.	<b>X</b>		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ José Brito      DNI: 002819094

Especialidad del validador: Metodología-Docencia

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

29-05 de 2022

---

Firma del Experto Informante.

**Variable 1 Inteligencia Espiritual**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 Capacidad de trascendencia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Practico algún método que me ayude a ser más consciente (Meditación, contemplación)	X		X				
2	Diferencio mis emociones de las otras personas.	X		X		X		Puedo diferenciar mis emociones frente a las emociones de otras personas
3	Creo que existe una dimensión espiritual en las personas.	X		X		X		
4	Pongo mi seguridad en las cosas materiales	X		X		X		
5	Evito hacer daño a los demás	X		X		X		
6	Me pongo en el lugar del otro	X		X		X		
7	Soy capaz de perdonar las ofensas	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2 Búsqueda de sentido</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me esfuerzo por hacer realidad mis metas	X		X		X		
9	Me formulo preguntas como ¿Qué espero de la vida? ¿Hacia dónde va mi vida?	X		X		X		
10	Conozco con claridad la motivación de mi vida.	X		X		X		
11	Vivo con confianza y esperanza.	X		X		X		
12	Cuido y defiendo la vida en todas sus manifestaciones.	X		X		X		
13	Soy consciente de las consecuencias de mis acciones.	X		X		X		
14	Me hago preguntas sobre la existencia y la vida.	X		X		X		

15	Aprendo de las dificultades y las hago un medio para afrontar otras que se puedan presentar.	X		X		X	
16	Tomo decisiones que me llevan a cumplir mis objetivos de vida.	X		X		X	
	<b>DIMENSION 3 Ejercicio de la solidaridad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Me esfuerzo por hacer el bien a los demás.	X		X		X	
18	Elabora proyectos teniendo en cuenta a los demás.	X		X		X	
19	Acompaño física y emocionalmente el sufrimiento ajeno.	X		X		X	
20	Coordino y organizo actividades de ayuda a gente necesitada.	X		X		X	
21	Me esfuerzo por comprender a los demás.	X		X		X	
22	Busco el bien común cuando ayudo a los demás.	X		X		X	
23	Creo que el amor se manifiesta en acciones concretas.	X		X		X	
24	Hago uso de recursos personales y sociales para ayudar a otros.	X		X		X	
25	Dedico tiempo y recursos a ayudar a otras personas sin esperar nada a cambio.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Blanca Felicita Capuñay Ysigue    DNI: 16791412

Especialidad del validador: Maestra en Psicología Educativa

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 31 de mayo del 2022



\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE**

**Variable 2: Liderazgo Transformacional**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Inspiración motivacional</b>							
1	Comparto con mi equipo mis valores y principios más importantes.	X		X		X		
2	Soy una persona que inspiro autoridad y confianza dentro del equipo de trabajo.	X		X		X		
3	Valoro la importancia de actuar siempre orientado/a por la responsabilidad y el respeto.	X		X		X		
4	Mi mirada del futuro es siempre positiva.	X		X		X		
5	La visión que presento al grupo de trabajo es persuasiva	X		X		X		Tengo capacidad de persuasión frente a mi grupo de trabajo
6	Confío en que mi equipo logrará alcanzar los objetivos trazados.	X		X		X		
7	<u>Destaco</u> la importancia de trabajar en función a una misión común.	X		X		X		
8	Fomenta la participación creativa de los trabajadores	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Estimulación intelectual</b>							
9	Propongo variedad de opciones en la solución de problemas.	X		X		X		

10	Analizo y visualizo los inconvenientes desde distintos enfoques.	X		X		X		
11	Propongo formas novedosas de realizar las labores al cargo.	X		X		X		Propongo formas novedosas de acuerdo al cargo y/o labor que realizo
12	Propongo nuevas ideas al equipo de trabajo	X		X		X		
13	Valoro y respeto las opiniones de los demás	X		X		X		
14	Confío en los miembros de mi equipo de trabajo.	X		X		X		
15	Analizo los problemas desde muy distintos ángulos, aportando diversas soluciones.	X		X		X		
16	Me esfuerzo por mejorar mis capacidades	X		X		X		
17	Sugiero nuevas formas de realizar el trabajo.	X		X		X		
18	Realizo mi trabajo de forma satisfactoria	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Consideración individualizada</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Me relaciono con los demás de manera personalizada	X		X		X		
20	Trabajo para fortalecer y desarrollar mis capacidades.	X		X		X		
21	Tomo en cuenta los talentos individuales de los demás miembros de mi equipo.	X		X		X		
22	Me doy tiempo para compartir y trabajar con los miembros de mi equipo.	X		X		X		

23	Personalizo actividades cuando se trazan proyectos.	X		X		X	
24	Trato a los demás como personas individuales más que como miembro de un grupo	X		X		X	
25	Considero que todos tienen necesidades y habilidades diferentes.	X		X		X	



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Blanca Felicita Capuñay Ysique      DNI: 16791412

Especialidad del validador: Maestra en Psicología Educativa

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

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



Firma del Experto Informante.