



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y compromiso institucional, de
docentes en instituciones educativas públicas de secundaria,
Cusipata, Cusco - 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Loaiza Espinoza, Wilber (orcid.org/0000-0001-7446-1553)

ASESORES:

Dr. Albornoz Jiménez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)

Dr. Morán Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

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

2023

Dedicatoria

A la memoria de mi madre Dominga Espinoza Hanco y a mis hijos Frank, Verónica, Wilber y Lenin, por el aliento, y apoyo moral para que siga superándome.

Agradecimiento

A mis docentes de la Universidad César Vallejo, a mi universidad Enrique Guzmán y Valle.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de la investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra, unidad de análisis	12
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Juicio de expertos	14
Tabla 2. Confiabilidad	14
Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos	14
Tabla 4. Prueba de Shapiro-Wilk para la normalidad de los datos	15
Tabla 5. Relación entre el Liderazgo Transformacional y Compromiso Institucional	17
Tabla 6. Descripción del nivel de la variable de liderazgo transformacional	18
Tabla 7. Descripción del Nivel de la variable de Compromiso Institucional	19
Tabla 8. Relación entre el Carisma y Compromiso Institucional	20
Tabla 9. Relación entre consideración individual y compromiso institucional	21
Tabla 10. Relación entre la estimulación intelectual y Compromiso institucional	22
Tabla 11. Correlación entre liderazgo transformación y compromiso institucional	23
Tabla 12 Correlación entre carisma y compromiso institucional	24
Tabla 13 Correlación entre consideración individual y compromiso institucional	25
Tabla 14 Correlación entre estimulación intelectual y compromiso institucional	26

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Gráfico de investigación correlacional	11
Figura 2. Relación entre el Liderazgo Transformacional y Compromiso Institucional	17
Figura 3. Descripción del nivel de la variable de liderazgo transformacional	18
Figura 4. Descripción del Nivel de la variable de Compromiso Institucional	19
Figura 5. Relación entre el Carisma y Compromiso Institucional	20
Figura 6. Relación entre consideración individual y compromiso institucional	21
Figura 7. Relación entre la Estimulación intelectual y Compromiso institucional	22

Resumen

El objetivo principal de esta investigación es, identificar la relación del liderazgo transformacional y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023, la metodología de investigación fue, de tipo aplicada, correlacional, el nivel de investigación fue explicativo, el enfoque empleado fue cuantitativo, el método aplicado fue hipotético deductivo, el diseño de investigación fue no experimental, fue una investigación descriptiva y fue una investigación transversal. La población fueron los profesores de los colegios secundarios del distrito de Cusipata, del departamento de Cusco, la muestra fue, equivalente a 50 profesores. Los resultados mostraron que no existe una relación entre el liderazgo y compromiso institucional donde el coeficiente de correlación r de Pearson da como resultado $r = 0.186$, y un p valor = $0.195 > 0.05$, lo que indica que no se encontró correlación entre las variables.

Palabras clave: *Transformacional, institucional, educación e instituciones educativas.*

Abstract

The main objective of this research is to identify the relationship of transformational leadership and institutional commitment, of teachers in public secondary educational institutions, Cusipata, Cusco - 2023, the research methodology was applied, was correlational, the level of research was explanatory, the approach used it was quantitative, the method applied was hypothetical deductive, the research design was non-experimental, it was a descriptive investigation and it was a cross-sectional investigation. The population was the teachers of the secondary schools of the district of Cusipata, of the department of Cusco, the sample was, equivalent to 50 teachers. The results showed that there is no relationship between leadership and institutional commitment where Pearson's r correlation coefficient results in $r = 0.186$, and a p value = $0.195 > 0.05$, indicating that no correlation was found between the variables.

Keywords: *Transformational, institutional, education and educational institutions.*

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, uno de los problemas en la educación es la falta de liderazgo transformacional y compromiso institucional por parte de los docentes, debido a la carencia de políticas públicas por parte del Estado, la falta de una mayor inversión presupuestaria y la escasa preparación y formación continua de los docentes, como consecuencia, se obtienen resultados insatisfactorios, ya que los datos recolectados a nivel mundial indican que el aprendizaje en lectoescritura y matemáticas es deficiente en los estudiantes. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en el año 2022, evidenció que 244 millones de infantes y adolescentes no asisten a la escuela, y que en promedio el 60% de infantes son incapaces de leer y entender textos sencillos, lo que genera un aprendizaje inseguro, violento, no inclusivo e inequitativo. Esta situación no permite construir una sociedad justa y tranquila, con prácticas de valores sostenibles. Las investigaciones han demostrado que el liderazgo tiene un segundo efecto mayor en los logros de aprendizaje del estudiantado, por lo tanto, la UNESCO, en su agenda de educación 2030, planteada en el año 2018, propone que cada país, a través de sus políticas públicas, busque soluciones a estas crisis educativas. (Ayala, 2022).

La Organización Internacional del Trabajo y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, en su estudio sobre la niñez: Estimaciones Mundiales 2020, manifiesta la dirección a seguir, según el estudio, los profesores carecen de características de liderazgo, comunicación fluida, diálogo permanente, motivación e iniciativa para el cambio. Esto obstaculiza ciertas brechas para la acción mutua entre el profesor y el educando, por lo tanto, la propuesta del liderazgo docente se convierte en un elemento fundamental para el cambio, la operatividad, la integración y la excelencia educativa tanto en el ámbito extra escolar como escolar. (Villacis, 2022).

Asimismo, en el Perú, los problemas primordiales que enfrenta la educación son la ausencia de liderazgo transformacional y compromiso institucional. Entre las causas se encuentran la falta de políticas gubernamentales sólidas, el cambio constante del diseño curricular, la falta de capacitación continua para los docentes, la rotación constante de ministros de educación y el bajo presupuesto asignado del 4,3% del PBI anual para educación, tal como lo plantean las agendas y acuerdos nacionales del Plan Bicentenario 2021, como consecuencia, se genera el rechazo

de la comunidad educativa, ya que no está acorde con los avances científicos y tecnológicos a nivel global, y se ofrece una deficiente calidad educativa en la formación académica de los educandos. Por lo tanto, los acuerdos y consensos nacionales deben estar dirigidos hacia un liderazgo pedagógico que posea un Proyecto Educativo Nacional a mediano y largo plazo, con el objetivo de consolidar la educación peruana, esto ha sido resaltado por el Ministerio de Educación en su informe anual del año 2022. Cabe mencionar que el liderazgo del docente no es tomado en cuenta y el compromiso institucional es bajo o nulo y en muchos casos, los profesores simplemente cumplen con sus labores sin un verdadero sentido de compromiso (Sánchez, 2022).

En la región de Cusco, aquellos que tienen la responsabilidad de la gestión educacional poco incentivan, motivan y estimulan a los profesores para que alcancen un liderazgo transformacional y compromiso institucional, siendo estos elementos un instrumento para alcanzar los objetivos trazados a nivel de las instituciones educativas públicas, es por ello que existe una carencia de líderes transformadores y compromiso institucional, además, la falta de una buena formación académica e integral repercute en la irresponsabilidad y en el incumplimiento de sus funciones como guías en su quehacer educativo, así como en la entrega del paquete de actividades que están contextualizadas en las dimensiones institucional, pedagógica, comunitaria y administrativa.

En ese entender, enunciemos una interrogante acorde para la investigación ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023? Las interrogantes específicas que se tiene son: (I) ¿Qué relación existe entre carisma y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco –2023?, (II) ¿Qué relación existe entre la consideración individual y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023? y (III) ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023?

El presente estudio se justifica, por ser parte del tema de investigación actual. La justificación teórica se fundamenta en resultados que servirán para hallar el vínculo existente entre las variables 1 y 2, para ver más adelante que otros investigadores también consideren como antecedente la investigación.

En tanto la justificación práctica toma los resultados de este estudio, que serán útiles a los que asumen cargos directivos en los establecimientos educativos secundarios, Cusipata - Cusco, 2023, para que tomen decisiones adecuadas, mejorando el liderazgo institucional y las interrelaciones entre los integrantes de la población educativa, como una cuestión trascendental para el éxito del propósito y de una gestión de buena calidad, en un clima organizacional, laboral e institucional óptimo.

Como justificación social este estudio da como aporte a las autoridades para que den una solución frente a la crisis de liderazgo y compromiso en los profesores y los resultados se vean en la calidad educativa.

Concerniente a la justificación metodológica, el presente estudio dará alcance de un marco teórico, procedimientos e instrumentos de recopilación de datos válidos y confiables.

Como objetivo general producto del estudio se tiene, identificar la relación del liderazgo transformacional y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023. Los objetivos específicos son los siguientes en la investigación presente: (I) Identificar la relación de carisma y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023, (II) Identificar la relación de la consideración individual y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023, (III) Identificar la relación de la estimulación intelectual y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023.

Por último, se plantea la siguiente hipótesis de estudio, existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023, y como hipótesis específicas tenemos: (I) existe una relación significativa entre carisma y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023. (II) existe una relación significativa entre la consideración individual y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023. (III) Existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el campo internacional, Ramírez (2018), en su estudio el objetivo fue, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, fue de naturaleza cuantitativa, el tipo de diseño metodológico fue correlacional, descriptivo y transversal, la muestra utilizada fue de 267 profesores, cuyo instrumento fue la encuesta y obtuvo un resultado r de 0.69 de correlación entre las dos variables, concluyendo, que fue un liderazgo transformacional efectivo, una herramienta para elevar el nivel del compromiso organizacional de los profesores. Mientras tanto Sánchez (2019), en su estudio el objetivo fue, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional, fue de naturaleza cuantitativa, el tipo de diseño metodológico fue correlacional, descriptivo y transversal, la muestra utilizada fue 187 docentes, cuyo instrumento fue la encuesta y obtuvo un resultado r de 0.64 de correlación entre las dos variables, arribando a la conclusión, la investigación destaca la importancia del liderazgo transformacional como una herramienta efectiva para potenciar el compromiso organizacional de los profesores.

Por el contrario, Laínez (2019), en su estudio, el objetivo fue determinar la relación del liderazgo transformacional y compromiso institucional de maestros, fue de naturaleza cuantitativa, el tipo de diseño metodológico fue correlacional, descriptivo y transversal, la muestra fue de 26 maestros, el instrumento fue un cuestionario y obtuvo un resultado ρ de 0,027 de correlación entre las dos variables, arribando a la siguiente deducción, que se aceptó la hipótesis nula y no se halló relación entre las variables investigadas. Mientras tanto, Shao y Kang (2020), en su estudio, el objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional de profesores, fue de naturaleza cuantitativa, el tipo de diseño metodológico fue correlacional, descriptivo y transversal, la muestra fue de 431 profesores, cuyo instrumento fue la encuesta y obtuvo un resultado de ρ 0.54 de correlación entre las dos variables, arribando a la siguiente deducción, se encontró un efecto mayor cuando los líderes tienen una mayor consideración individualizada hacia los docentes y cuando se fomenta un clima de apoyo y colaboración en la institución.

Según Alcázar (2020), en su estudio el objetivo fue determinar la relación

entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional, fue de naturaleza cuantitativa, el tipo de diseño metodológico fue correlacional, descriptivo y transversal, donde la muestra utilizada fue 222 profesores, el instrumento fue la encuesta y obtuvo un resultado de rho 0.35 de correlación entre las dos variables, arribó a la deducción, si existe una relación significativa entre el liderazgo y compromiso.

En el espacio nacional, según Arce (2021), el objetivo del estudio fue, determinar la relación entre Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de secundaria, fue de naturaleza cuantitativa, el tipo de diseño metodológico fue descriptivo, correlacional y transversal, la muestra utilizada fue de 273 profesores, utilizó como instrumento la encuesta, el resultado fue rho de 0.33 de correlación, arribando a la siguiente deducción, el liderazgo transformacional es una herramienta eficaz para fomentar el compromiso organizacional de los docentes de educación secundaria en Lima, Perú. Asimismo, Cajas (2021), el objetivo de la investigación fue, determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de secundaria, la investigación fue de naturaleza cuantitativa, el tipo de diseño metodológico fue descriptivo, correlacional y transversal, la muestra utilizada fue de 120 profesores, empleó como instrumento la encuesta, el resultado fue r de 0.73 de correlación, arribando a la siguiente conclusión, las habilidades de liderazgo transformacional potencializan el compromiso organizacional de los docentes.

Según, Gutiérrez (2020), el objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de educación secundaria en la provincia de Arequipa, la investigación fue de naturaleza cuantitativa, el tipo de diseño metodológico fue descriptivo, correlacional y transversal, la muestra utilizada fue de 110 profesores, empleó como instrumento la encuesta, el resultado fue rho de 0.66 de correlación, arribando a la siguiente deducción, si existe una relación positiva y significativa entre las dos variables. Mientras tanto, Llanto (2020), en su estudio el objetivo fue, determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de educación secundaria en la provincia de Chanchamayo, la investigación fue de naturaleza cuantitativa, el tipo de diseño metodológico fue descriptivo, correlacional

y transversal, la muestra utilizada fue de 230 profesores, usó como instrumento la encuesta, el resultado fue rho de 0.64 de correlación, arribando a la siguiente deducción, hay una relación significativa y positiva entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional.

Villanueva (2020), en su indagación, el objetivo fue determinar el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de educación secundaria en la provincia de Pisco, fue de naturaleza cuantitativa, el tipo de diseño metodológico fue descriptivo, correlacional y transversal, la muestra utilizada fue de 230 profesores, empleó como instrumento la encuesta, el resultado fue rho de 0.51 de correlación, arribando a la siguiente conclusión, los líderes educativos pueden fortalecer el compromiso organizacional de los educadores mediante el desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional.

Este estudio está basado en la corriente filosófica educativa del constructivismo, según los estudios realizados por Jean Piaget en 1952 y Lev Vygotsky en el año 1978, un líder transformacional puede motivar a los docentes a comprometerse activamente en la obtención de saberes, a fin de desarrollar en lo personal y profesional de nuevas estrategias que promuevan el aprendizaje activo y participativo (Córdor, 2019; Burke, 2018 y Cruzado, 2020). Asimismo, un líder transformacional puede inspirar a los docentes a involucrarse en la creación de un ambiente de trabajo positivo, colaborativo y en equipo, fomentando la cooperación, por lo que la corriente filosófica del constructivismo, está interconectado con el liderazgo transformacional y compromiso institucional, donde cada uno promueven el aprendizaje activo, participativo y la creación de un ambiente de trabajo positivo y colaborativo en el ámbito educativo (Tünnermann, 2011).

Este estudio también está sustentado en la corriente filosófica del pensamiento crítico, basado en la investigación efectuada por John Dewey en el año 1910. Dewey plantea el desarrollo de las habilidades del pensamiento reflexivo, analítico y lógico en el contexto del liderazgo transformacional y el compromiso institucional. Este enfoque fomenta la capacidad de los líderes y docentes para analizar de manera crítica todas las actividades educativas, abordando los retos de la institución de forma creativa y proactiva, mediante el uso del pensamiento crítico, tomándose decisiones basadas en hechos con el objetivo de buscar soluciones

prácticas y mejorar la calidad educativa. En conclusión, esta corriente filosófica proporciona un marco que resalta la reflexión, el razonamiento lógico y la solución de dificultades, donde estas habilidades se relacionan directamente con el liderazgo transformacional y el compromiso institucional, fomentando el espíritu cuestionador, la curiosidad intelectual y la práctica de la autorreflexión constante (Echerri y García, 2019).

Asimismo, esta investigación está fundamentada en la corriente filosófica educativa del pragmatismo, según el estudio realizado por William James en el año 1907. El liderazgo transformacional y el compromiso institucional de los docentes remarcan su trascendencia de acción, la experiencia, la práctica reflexiva y la toma de decisiones como medios para motivar cambios exitosos y significativos en las instituciones educativas, es así, que esta corriente se basa en la solución práctica de los problemas que surgen en la organización y el desarrollo de estrategias exitosas para lograr metas, mejorar el clima institucional, el liderazgo docente y el compromiso con la institución, en conclusión, se puede afirmar que el enfoque práctico es muy trascendental, ya que existe una relación entre la teoría y la experiencia, donde esta orientación generará resultados satisfactorios y la adaptabilidad siempre estará de acuerdo con las demandas del contexto de la organización y la búsqueda de mejoras significativas en el ámbito educativo (Luna, 2018 y Suarez, 2019).

Finalmente, según Carl Rogers (1940 – 1950), esta corriente del humanismo enfoca la importancia que poseen las relaciones humanas y la realización del máximo potencial humano, donde en el contexto educativo, el liderazgo transformacional y compromiso institucional pueden ser vistos como una forma de fomentar el progreso individual y social de los docentes, teniendo en cuenta sus necesidades emocionales, sociales y cognitivas. El liderazgo transformacional se fundamenta en la capacidad de los líderes para inspirar y motivar a los demás para lograr metas más altas y superar las expectativas, es así en el ámbito educativo, un líder transformacional puede adoptar un enfoque humanista al centrarse en el crecimiento y desarrollo de los docentes, promoviendo una cultura de respeto, confianza y apoyo mutuo. Por otro lado, el compromiso institucional se refiere a la dedicación y conexión emocional que poseen los profesores con su entidad educativa, siendo su misión y visión relacionadas e identificadas con los valores y

principios de la organización, y anhelan contribuir activamente al desarrollo y éxito de la misma.

Esta investigación se fundamenta en la teoría educativa del socio constructivismo, según Lev Vygotsky en el año 1978 y Jerome Bruner en 1960, se enfoca en el aprendizaje a través de la interrelación recíproca de las personas y en la edificación compartida del conocimiento, esta teoría educativa del socio constructivismo y el liderazgo transformacional comparten una perspectiva equilibrada en la constitución y desarrollo de los docentes, el cual puede tener un efecto positivo en el compromiso institucional de los educadores (Zegarra, 2019). Los líderes transformacionales que adoptan una perspectiva constructivista pueden fomentar el aprendizaje colaborativo y el diálogo reflexivo entre los docentes, lo que puede llevar a una mayor creatividad, innovación y mejora en la práctica docente (Yao, 2019 y Tortolero, 2022). En esencia esta teoría del socio constructivismo complementa mutuamente al liderazgo transformacional y al compromiso institucional, ya que ambos se centran en promover el desarrollo íntegro del ser humano, repercutiendo significativamente en el compromiso institucional de los profesores, para que se desarrolle de mejor manera las actividades educacionales (Wiske, 1999 y Sanz, 2021).

El liderazgo transformacional está basado en la teoría de Bernard Bass, elaborado en el año 1980, donde establece que los líderes transformacionales motivan, influyen y producen cambios reales en los docentes de la entidad educativa para mejorar su capacidad de conciencia, tomando en cuenta la importancia que tienen para obtener resultados y principios éticos más elevados, promoviendo la identificación con el líder y elaborando una perspectiva en común (Bass, 1985; Almas, 2020 y Arjomandi, 2022).

El liderazgo transformacional se encuentra fundamentado en los siguientes enfoques: refiere que existe un liderazgo de competencias, crítico reflexivo, transformacional y de gestión escolar (Paolucci, 2018 y Puga, 2020). El enfoque por competencias, se define como un conglomerado de múltiples capacidades, que posee la persona para desempeñarse, utilizando sus habilidades, conocimientos, actitudes y valores que le permiten alcanzar sus propósitos en la solución de diversos problemas en la institución, por lo tanto, este enfoque admite como paradigma a las competencias en la educación, donde las capacidades se

desarrollan con la presencia y participación del educador, estudiante y padres de familia (Salvador, 2018; Mañas, 2020 y Bakker, 2022). Mientras el enfoque crítico reflexivo, implica la adopción de una postura reflexiva y crítica en todo el proceso del estudio, desde la selección del tema, de los métodos y técnicas hasta interpretar los hallazgos, en consecuencia, es un enfoque metodológico, que busca el entendimiento crítico de dichos fenómenos sociales, tomando en cuenta el poder de la información y la estructura social en la investigación y en el análisis de los logros (Bass, 1985; Bravo, y Carranza, 2020). El enfoque transformacional es una teoría del liderazgo que se centra en el líder como un agente de cambio en la institución y en la sociedad en general. Esta teoría se enfoca en cómo los líderes incentivan y motivan a sus adeptos para lograr objetivos más altos y transformar la institución y su entorno, mientras que, algunos investigadores han identificado cuatro componentes claves en el enfoque transformacional: Inspiración, donde los líderes inspiran a sus seguidores, motivándolos y comprometiéndolos con los propósitos de la institución. Visión, cuando los líderes transformacionales tienen una claridad convincente del objetivo hacia el futuro para la institución (Kamran, 2020). En la estimulación intelectual, los líderes transformacionales promueven la creatividad e innovación en sus seguidores, retándolos a sus adeptos a pensar de manera crítica y buscando nuevas soluciones (Kusni, 2021 y Diaz, 2022). Finalmente, en la consideración individualizada, los líderes transformacionales se preocupan por sus seguidores como individuos y les brindan el respaldo y la orientación que necesitan para alcanzar su máximo potencial y el enfoque de gestión escolar, se distingue por su forma de planificar, organizar y coordinar el desarrollo de diversas actividades de las entidades educativas con resultados de un óptimo servicio y calidad educativa; y siendo esta una cualidad de los líderes pedagógicos en la gestión educacional y en el proceso escolar (Bass, 1985; García, 2018 y Cortez, 2022).

El compromiso institucional educativo está fundamentado, según los estudios realizados por Meyer y Allen en 1991, quien plantea en términos específicos que el compromiso es la fidelidad y la entrega de los profesores con la organización donde laboran y sostienen que se desarrolla a través de la interacción. Esta teoría ha sido ampliamente utilizada en diversos campos, incluido el ámbito educativo, para comprender y medir el compromiso institucional que tienen los

trabajadores y el resultado de su rendimiento y la retención del personal (Ávila, 2020).

Una definición común del liderazgo según DufBrin en el año 2001, es cuando la persona incide en un conglomerado de individuos para llegar a una meta general (Ccoa, 2018 y Alcázar, 2020). Siendo las dimensiones: carisma, que es el don natural que posee una persona, para absorber la atención a los demás, con sus palabras o su personalidad (Quintana, 2022). Consideración individual, que es donde se establece lo que es bueno y malo para uno mismo (Rojas, 2020 y López, 2021). Estimulación intelectual, aquí el líder transformacional se dedica dentro de la institución a promover de forma intensa la imaginación entre sus adeptos, motivándolos a investigar una manera diferente de hacer las cosas a favor de la organización (López y Zevallos, 2021).

El compromiso institucional, está basado en el enfoque pragmático de John Dewey, lo cual indica que la educación debe ser práctica y relevante para la vida, enfocándose en la experiencia y participación activa, también manifiesta, que, es más útil y efectivo cuando está vinculado a la experiencia directa, en consecuencia, el enfoque de John Dewey en la educación se centra en la importancia del aprendizaje experiencial, colaborativo y contextualizado, con el objetivo de desarrollar profesores y estudiantes activos y reflexivos en una sociedad democrática. (Ruiz, 2013 y Altamirano 2019).

III. METODOLOGÍA

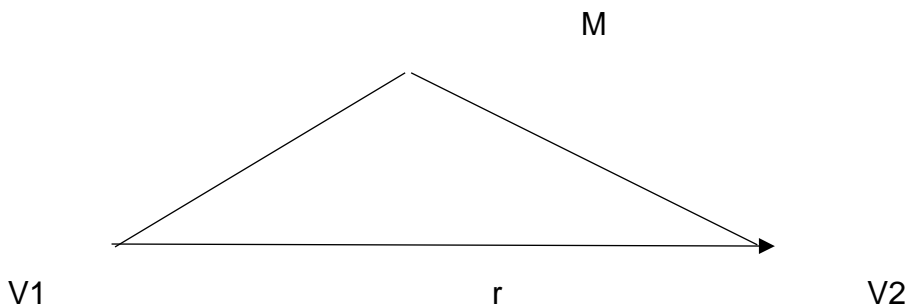
3.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación fue aplicada, porque buscó resolver un problema específico o desarrollar una aplicación práctica, para satisfacer necesidades concretas (Martínez, 2018).

El diseño de investigación fue no experimental, toda vez que no se manipuló las variables, fue una investigación transversal porque las variables fueron evaluadas en un solo momento, fue descriptivo porque solo se observaron las características de las variables, en este análisis, el tipo de estudio fue correlacional, debido a que se indagó la relación entre las dos variables, su nivel fue explicativo porque se fundamentó en el problema y estudió los fenómenos en cuestión, mientras el enfoque empleado fue cuantitativo ya que se compiló y analizó datos numéricos, el método aplicado fue hipotético deductivo donde se acopiaron informaciones de las variables de investigación para verificar la hipótesis en función a la cuantificación y el análisis estadístico (Martínez, 2018).

Figura 1.

Gráfico de investigación correlacional (Martínez, 2018)



V1: Liderazgo transformacional.

V2: Compromiso institucional.

M: Muestra

r: Correlación

Para hallar el vínculo del liderazgo y compromiso institucional, se utilizó el método científico, la prueba de normalidad y el coeficiente de correlación de Pearson.

3.2 Variables y operacionalización

La variable 1 es liderazgo transformacional, cuya definición conceptual es el incremento de las capacidades de los integrantes de la entidad educacional, para solucionar problemas mediante la toma de decisiones (DufBrin, 2001), mientras la definición operacional, comprende la evolución de las capacidades de los integrantes de la entidad, para solucionar de manera personal o grupal los diversos casos tomando en cuenta decisiones pertinentes, el carisma así como consideración individual y estimulación intelectual en los actores. Por lo tanto las dimensiones, como el Carisma es el don natural que posee una persona, para absorber la atención a los demás, con sus palabras o su personalidad. Consideración individual, es donde se establece lo que es bueno y malo para uno mismo. Estimulación intelectual, el líder transformacional se dedica dentro de la institución a promover de forma intensa la imaginación entre sus adeptos, motivándoles a investigar nuevas formas de hacer las cosas a favor de la organización (Bernard, 1985).

Por otra parte, la variable 2 es el compromiso institucional, cuya definición conceptual es el impulso donde el profesional se siente identificado con la institución (Mowday, 1982) y la definición operacional, es la fuerza y el deseo que tiene un profesional, motivado e identificado con la institución educativa. Asimismo, las dimensiones, como afectiva, es el nivel de identificación que posee el profesional con la entidad. Normativa, es el nivel de lealtad que tiene el profesional con la institución. Es importante calcular el tiempo y esfuerzo durante el trabajo de la institución.

3.3 Población, muestra, unidad de análisis

La población, fueron los profesores de los colegios secundarios del distrito de Cusipata, del departamento de Cusco, asimismo se debe indicar que, la población fue igual a la muestra.

La muestra fue una muestra censal, esto equivale a 50 profesores que fueron la totalidad, tomados como elementos para la investigación y haciendo un consolidado de las instituciones se tiene una determinada característica en común y son cuantificados.

La unidad de análisis fue el profesor de aula de las instituciones educativas

del distrito de Cusipata, del nivel secundario.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

En este análisis se aplicó la técnica de encuesta para compilar información, mediante el instrumento que fue el cuestionario, que tuvo 35 preguntas de liderazgo transformacional y compromiso institucional, fue adaptado a nuestra investigación, el cual se validó por teoría de expertos, dándose validez y confiabilidad. Se utilizó tanto la estadística descriptiva como inferencial y para la ejecución de los resultados se aplicó el SPSS VERSION 25. Se empleó la escala de Likert, para determinar las respuestas de los participantes lo cual nos permitió observar la relación entre las dos variables.

Además, el instrumento 1 utilizado en el estudio se denomina liderazgo transformacional, según se indica en la ficha técnica, como autor a Chalco (2018) y como dimensiones a: Carisma, consideración individual y estimulación intelectual.

Baremos:

	1	2	3
V1	BAJO 15-35	MEDIO 36-56	ALTO 57-75

Mientras que la ficha técnica del instrumento 2 tiene como nombre compromiso institucional, como autor a Chalco (2018) y como dimensiones: Afectiva, normativa y calculada.

Baremos:

	1	2	3
V2	BAJO 20.-46	MEDIO 47.-73	ALTO 74.-100

Para la validez, los instrumentos utilizados en esta investigación fueron sometidos a un procedimiento de validación, que concluyó la evaluación de los ítems en relación con la noción y la población objetivo del estudio. Se aplicó el método de juicio de expertos, para ello se solicitó 3 especialistas con post grados de magister y doctor, habiendo evaluado, según sus puntos de vista la relevancia, pertinencia y claridad de los ítems presentados conforme a sus puntos de vista. De esta manera, se garantizó la validez de los instrumentos utilizados en el estudio.

Tabla 1*Juicio de expertos*

Experto	Opinión: Instrumento 1	Opinión: Instrumento 2
Mgt. Tacuri Huarcaya, Basilia	Aprobado	Aprobado
Mgt. Quispe Huisa, Vicente	Aprobado	Aprobado
Dr. Sánchez Ortiz Flavio Ricardo	Aprobado	Aprobado

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos utilizados, se efectuó la prueba piloto, con una muestra de 50 profesores, luego se aplicó el método de consistencia interna, a través del Alfa de Cronbach, el cual varía según los méritos logrados entre 0 y 1 y permitió determinar el nivel de confiabilidad. Se empleó la escala de George para realizar dicha evaluación.

Tabla 2*Confiabilidad*

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Dudoso
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Pobre
$0.5 > \alpha$	Inaceptable

Tabla 3*Confiabilidad de los instrumentos*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Liderazgo Transformacional	0.901	15
Compromiso Institucional	0.861	20

Según los resultados obtenidos en la tabla 3 para la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó la escala de Alfa de Cronbach de George, la variable de liderazgo transformacional mostró un resultado excelente de 0.901 para las 15 preguntas correspondientes. Por otro lado, la variable de compromiso institucional obtuvo un resultado bueno de 0.861 para las siguientes 20 preguntas. Estos resultados indican que los instrumentos utilizados son confiables para medir ambas variables en el estudio.

Tabla 4*Prueba de Shapiro-Wilk para la normalidad de los datos*

Variable	Shapiro-Wilk			Normal
	Estadístico	gl	Sig.	
Liderazgo Transformacional Total	0.97525901	50	0.373	SI
Compromiso Institucional Total	0.96399498	50	0.131	SI
Carisma	0.92211582	50	0.003	NO
Consideración individual	0.95312485	50	0.046	NO
Estimulación intelectual	0.95425568	50	0.051	SI

En la tabla 4 se encontró, que carisma y consideración individual no presentaron distribución normal, mientras que Liderazgo Transformacional Total, Compromiso Institucional Total y Estimulación Intelectual prestaron normalidad.

3.5 Procedimientos

Esta investigación se desarrolló mediante una secuencia metódica, donde se realizó las principales acciones concernientes a las autorizaciones en las 3 entidades educativas del nivel secundario dirigido a cada director para ser ejecutada las encuestas y firmaron su consentimiento informado los docentes, luego fueron vaciadas las encuestas a Excel para que sea limpiado la información y finalmente se pasó a SPSS, para demostrar la hipótesis se usó la prueba de Pearson.

3.6 Método de análisis de datos

En esta investigación la evaluación de las informaciones, se desarrollaron mediante un análisis estadístico descriptivo e inferencial. Se construyeron tablas de distribución de frecuencias para analizar los datos de manera descriptiva. Además, se realizó un análisis estadístico inferencial para verificar las hipótesis planteadas, por intermedio de la prueba de normalidad.

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo estuvo fundamentado, en el código de ética de Investigación de la Universidad César Vallejo, admitido con Resolución del Consejo Universitario RCU N°0340-2021-UCV. Este Código resalta ciertos valores de respeto, altruismo, justicia y rigurosidad científica, las experiencias éticas del

anonimato, la confidencialidad, la generosidad y la originalidad. Además, se garantizó el cumplimiento de los tres principios básicos de ética de investigación a nivel internacional: respeto por las personas, beneficencia y justicia, en ese entender se continuó con las normas APA 7ma edición.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Relación entre el Liderazgo Transformacional y Compromiso Institucional

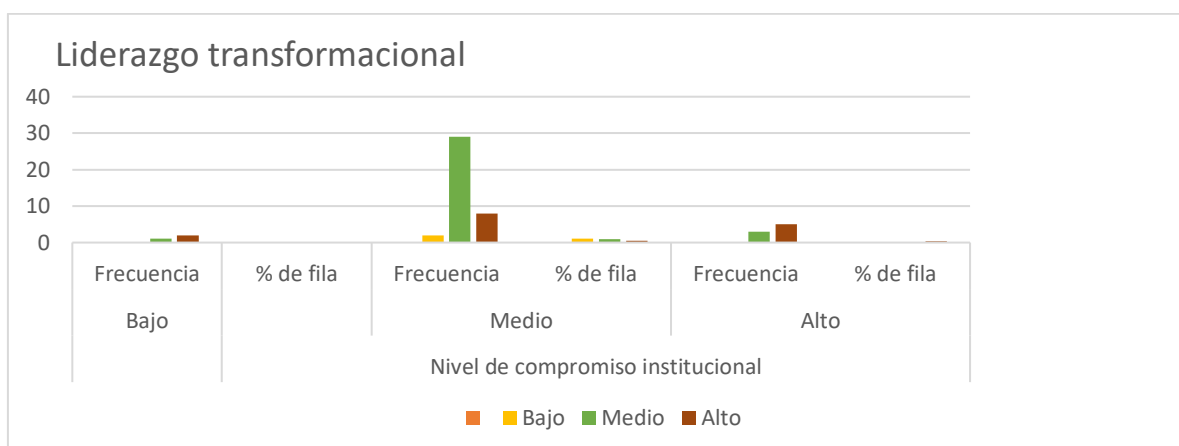
Tabla 5

Relación entre el Liderazgo Transformacional y Compromiso Institucional

Nivel de Liderazgo transformacional	Nivel de compromiso institucional					
	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	% de fila	Frecuencia	% de fila	Frecuencia	% de fila
Bajo	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%
Medio	1	3.0%	29	87.9%	3	9.1%
Alto	2	13.3%	8	53.3%	5	33.3%

Figura 2

Relación entre el Liderazgo Transformacional y Compromiso Institucional



En la tabla 5, los resultados de la relación entre la variable 1 y 2, al aplicar el instrumento fueron de los 50 docentes 0 (0%) calificaron como bajo a liderazgo transformacional y compromiso institucional, mientras que 29 (87,9%) calificaron como medio, 5 (33,3%) calificaron como alto a las dos variables. Según la ficha de compilación de datos y producto de una conversación con algunos profesores, consideran que, existe una relación de influencia de liderazgo transformacional sobre el compromiso institucional, el cual mejora las actividades, metas y el clima laboral de la entidad. Se concluye que la mayor parte de docentes califican la relación entre la variable 1 y 2 en el nivel medio.

Nivel de liderazgo transformacional

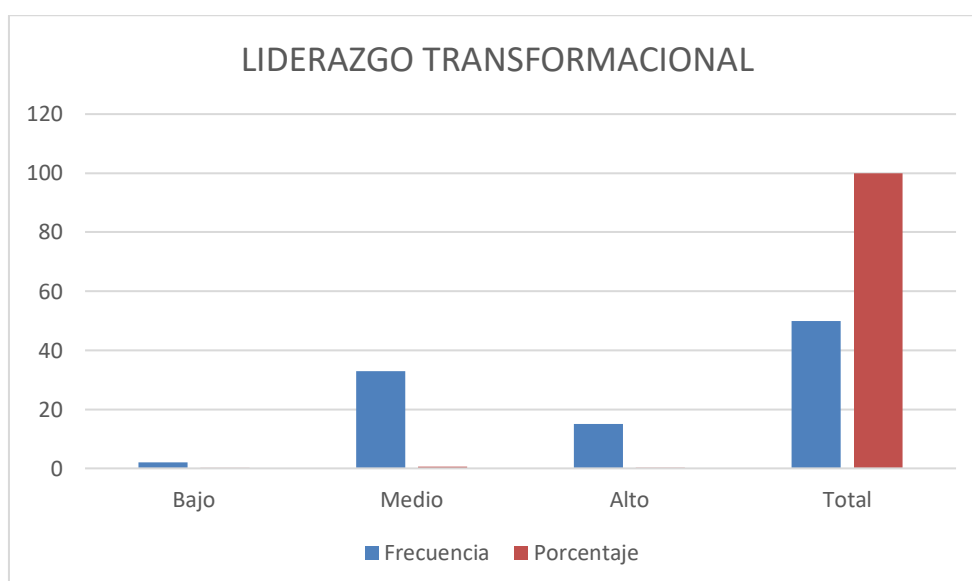
Tabla 6

Descripción del nivel de la variable de liderazgo transformacional

Nivel de Liderazgo transformacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	4%
Medio	33	66%
Alto	15	30%
Total	50	100.0

Figura 3

Descripción del nivel de la variable de liderazgo transformacional



En la tabla 6, los resultados de la variable 1, al aplicar el instrumento fueron de los 50 docentes 2 (4%) calificaron como bajo al liderazgo transformacional, mientras que 33 (66%) y 15 (30%) calificaron como medio y alto respectivamente. Los maestros consideran que el liderazgo es muy importante para motivar a sus colegas, razón por la cual debe considerar que el maestro debe ser un líder dentro de la institución, para que el cumplimiento de los objetivos sean logrados a través de ellos mismos. Por lo que se concluye que la mayor parte de docentes califican al liderazgo transformacional en el nivel medio.

Nivel de compromiso institucional

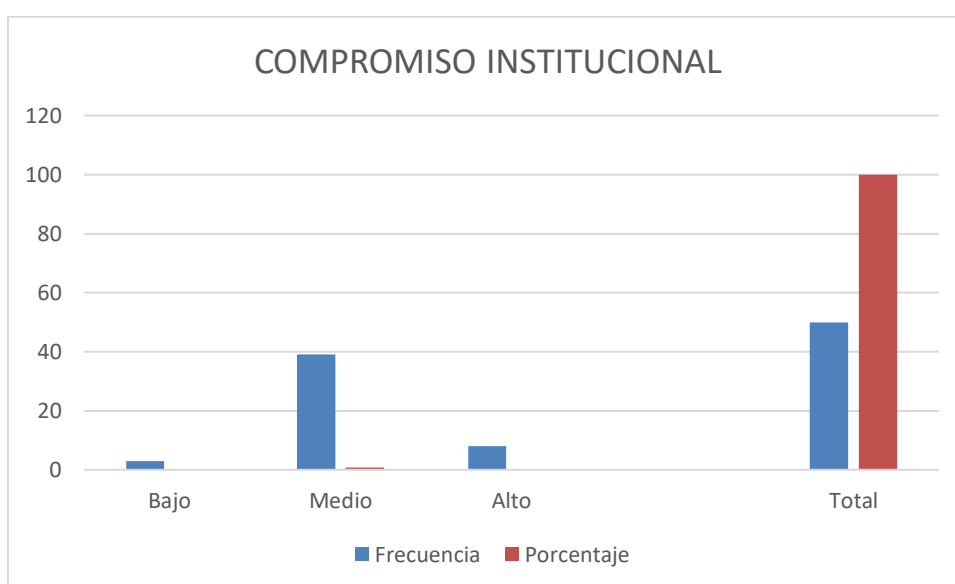
Tabla 7

Descripción del Nivel de la variable de Compromiso Institucional

Nivel de compromiso institucional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	6%
Medio	39	78%
Alto	8	16%
Total	50	100.0

Figura 4

Descripción del Nivel de la variable de Compromiso Institucional



En la tabla 7, los resultados de la variable 2, al aplicar el instrumento fueron de los 50 docentes 3 (6%) calificaron como bajo al compromiso institucional, mientras que 39 (78%) y 8 (16%) calificaron como medio y alto respectivamente. En las tres instituciones, se observa el desinterés total por las actividades propias de la institución, cumplen la función docente y se retiran sin realizar ninguna otra actividad por iniciativa propia, ósea cumplen por cumplir su labor. Por lo que se concluye que la mayor parte de docentes califican a la variable 2 en el nivel medio.

Relación entre el Carisma y Compromiso Institucional

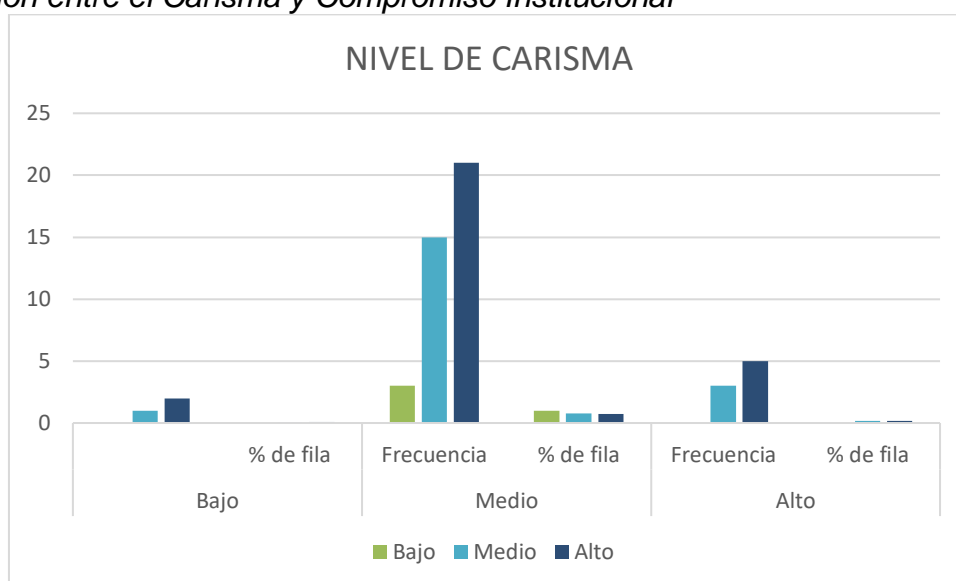
Tabla 8

Relación entre el Carisma y Compromiso Institucional

Nivel de compromiso institucional		Nivel de Carisma					
		Bajo		Medio		Alto	
Frecuencia		% de fila		% de fila		% de fila	
Bajo	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	
Medio	1	5.3%	15	78.9%	3	15.8%	
Alto	2	7.1%	21	75.0%	5	17.9%	

Figura 5

Relación entre el Carisma y Compromiso Institucional



En la tabla 8, los resultados de la relación entre la dimensión 1 y la variable 2 de los 50 docentes 0 (0%) calificaron como bajo a carisma y compromiso institucional, mientras que 15 (78.9%) calificaron como medio y 5 (17.9%) calificaron como alto a carisma y compromiso institucional. El buen trato, la empatía y la afabilidad son cualidades de un educador líder, que va influir positivamente en el compromiso de los demás profesionales para el cumplimiento de las metas trazadas. Se concluye que la mayor parte de docentes califican la relación entre la dimensión 1 y la variable 2 en el nivel medio.

Relación entre consideración individual y compromiso institucional

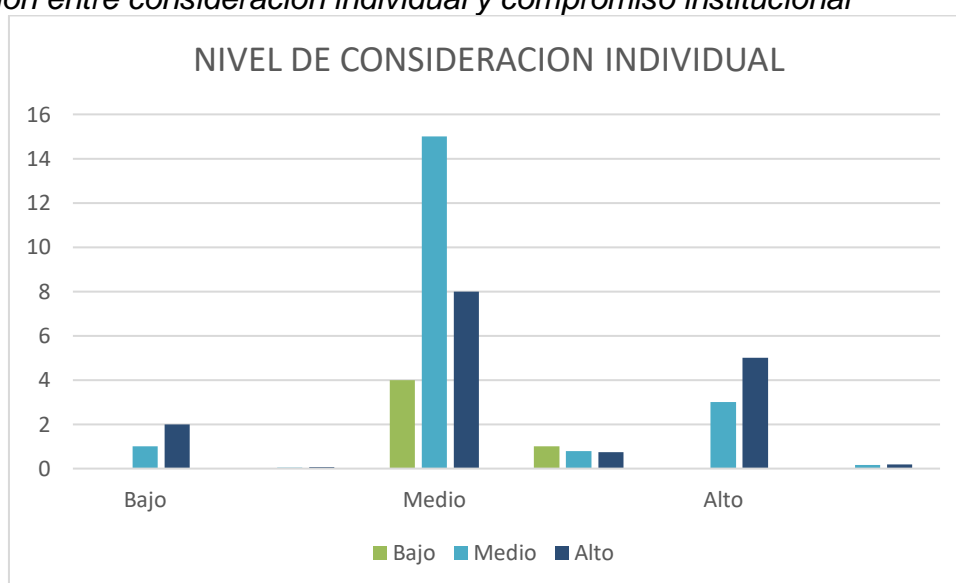
Tabla 9

Relación entre consideración individual y compromiso institucional

Nivel de consideración individual	Nivel de compromiso institucional					
	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	% de fila	Frecuencia	% de fila	Frecuencia	% de fila
Bajo	0	0.0%	4	100.0%	0	0.0%
Medio	1	5.3%	15	78.9%	3	15.8%
Alto	2	7.1%	8	75.0%	5	17.9%

Figura 6

Relación entre consideración individual y compromiso institucional



En la tabla 9, los resultados de la relación entre la dimensión 2 y la variable 2 de los 50 docentes 0 (0%) calificaron como bajo a consideración individual y compromiso institucional, mientras que 15 (78.9%) calificaron como medio y 5 (17.9%) calificaron como alto a consideración individual y compromiso institucional. Los profesores de las tres instituciones refieren que, cada profesor tiene una particularidad y debe ser guiado y formado de manera individual, para que cada uno de ellos pueda lograr la ansiada identificación institucional. Se concluye que la mayor parte de docentes califican la relación entre la dimensión 2 y la variable 2 en el nivel medio.

Relación entre la Estimulación intelectual y Compromiso institucional

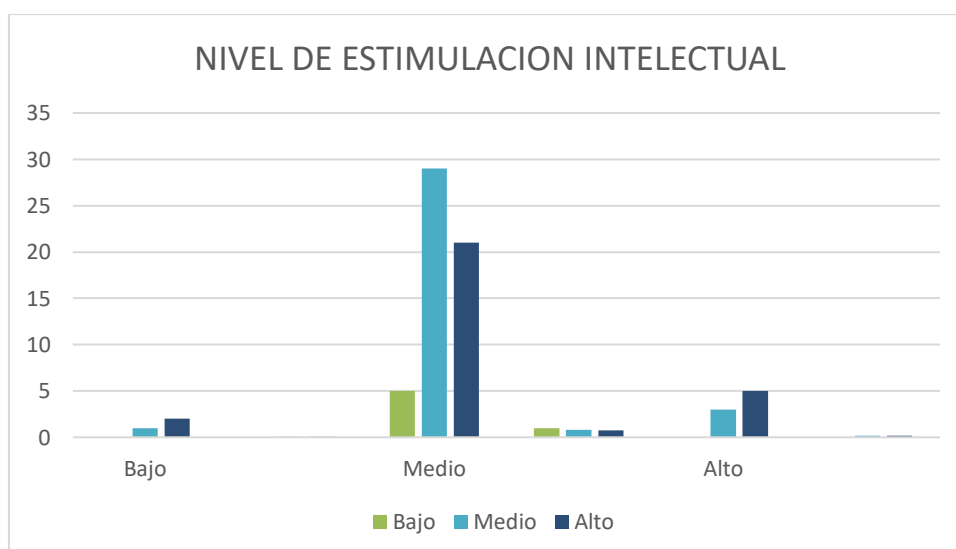
Tabla 10

Relación entre la Estimulación intelectual y Compromiso institucional

Nivel de estimulación intelectual	Nivel de compromiso institucional					
	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	% de fila	Frecuencia	% de fila	Frecuencia	% de fila
Bajo	0	0.0%	5	100.0%	0	0.0%
Medio	1	5.3%	29	78.9%	3	15.8%
Alto	2	7.1%	21	75.0%	5	17.9%

Figura 7

Relación entre la Estimulación intelectual y Compromiso institucional



En la tabla 10, los resultados de la relación entre la dimensión 3 y la variable 2 de los 50 docentes 0 (0%) calificaron como bajo a estimulación intelectual y compromiso institucional, mientras que 29 (78.9%) calificaron como medio y 5 (17.9%) calificaron como alto a estimulación intelectual y compromiso institucional. Un sector de profesores comprende que los problemas deben ser abordados de manera distinta y ser resueltas de manera inmediata, viendo como guía al docente líder y de esa manera lograr en forma positiva el compromiso institucional. Se concluye que la mayor parte de docentes califican la relación entre la dimensión 3 y la variable 2 en el nivel medio.

4.1 Análisis inferencial

Correlación entre el Liderazgo Transformacional y el Compromiso institucional

Tabla 11

Correlación entre liderazgo transformación y compromiso institucional

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de correlación	p	Conclusión
Liderazgo transformacional	Compromiso institucional	R = 0.186	0,195	No hay correlación entre las variables

El objetivo general fue identificar la relación del liderazgo transformacional y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023, donde, se realizó la prueba y formulación de hipótesis estadística, tal como se muestra a continuación: donde la H_0 es, no existe correlación entre la variable Liderazgo Transformacional y el Compromiso institucional ($r = 0$), mientras que en la H_1 , existe correlación entre carisma y el Compromiso institucional ($r \neq 0$), siendo el nivel de significancia: $\alpha = 0,05$, donde se tuvo como resultado:

1. **Estadístico de prueba:** Correlación de Pearson. **P – valor:** 0,195
2. **Decisión:** Como P-valor >0.05 se acepta H_0
3. **Conclusión:** No existe correlación entre la variable Liderazgo Transformacional y Compromiso institucional

En la tabla 11, de acuerdo a lo obtenido de la prueba estadística se presenta el resultado de correlación de Pearson, donde se observa que el valor de p es 0.195, siendo mayor que 0.05. Esto denota que no se halló una correlación entre las variables analizadas.

Correlación entre carisma y el compromiso institucional

Tabla 12

Correlación entre carisma y compromiso institucional

Dimensión 1	Variable 2	Coefficiente de correlación	p	Conclusión
Carisma	Compromiso institucional	R = 0.123	0,395	No hay correlación entre las variables

El objetivo específico 1, fue Identificar la relación entre carisma y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023, donde la prueba y formulación de hipótesis estadística es, tal como indica la Ho: No existe correlación entre carisma y el Compromiso institucional ($r = 0$), mientras en la H2: Existe correlación entre la variable Liderazgo Transformacional y el Compromiso institucional ($r \neq 0$), siendo su Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$, donde se obtuvo el siguiente resultado:

1. **Estadístico de prueba:** Correlación de Pearson2. **P – valor:** 0,395
2. **Decisión:** Como P-valor >0.05 se acepta Ho
3. **Conclusión:** No existe correlación entre carisma y el Compromiso institucional.

En la tabla 12 se muestran los datos obtenidos del análisis de correlación de Pearson, donde se observa que el valor p es 0.395, siendo mayor que 0.05. Esto indica que no se encontró correlación entre la dimensión y la variable.

Correlación entre consideración individual y el compromiso institucional

Tabla 13

Correlación entre consideración individual y compromiso institucional

Dimensión 2	Variable 2	Coefficiente de correlación	p	Conclusión
Consideración individual	Compromiso institucional	R = 0.027	0,851	No hay correlación entre las variables

El objetivo específico 2, fue Identificar la relación de la consideración individual y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023, donde la prueba y formulación de hipótesis estadística, así como indica la H_0 es, no existe correlación entre la variable consideración individual y el Compromiso institucional ($r = 0$), mientras en la H_2 , existe correlación entre consideración individual y el Compromiso institucional ($r \neq 0$), donde se obtuvo el siguiente resultado:

1. **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$
2. **Estadístico de prueba:** Correlación de Pearson³. **P – valor:** 0,851
3. **Decisión:** Como P-valor >0.05 se acepta H_0
4. **Conclusión:** No existe correlación entre consideración individual y el Compromiso institucional

En la tabla 13 se muestran los datos recabados de la indagación de correlación de Pearson, donde se observa que el valor de p es 0.851, siendo mayor que 0.05, lo que indica que no se encontró correlación entre la dimensión 2 y la variable.

Correlación entre estimulación intelectual y el compromiso institucional

Tabla 14

Correlación entre estimulación intelectual y compromiso institucional

Dimensión 3	Variable 2	Coefficiente de correlación	p	Conclusión
Estimulación intelectual	Compromiso institucional	R = 0.206	0,151	No hay correlación entre las variables

El objetivo específico 3, fue Identificar la relación de la estimulación intelectual y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023, donde la **prueba y formulación de hipótesis estadística, tal como indica la H_0** , no existe correlación entre estimulación intelectual y el Compromiso institucional ($r = 0$), mientras en la H_3 , existe correlación entre consideración individual y el Compromiso institucional ($r \neq 0$), obteniéndose el siguiente resultado:

1. **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$
2. **Estadístico de prueba:** Correlación de Pearson3. **P – valor:** 0,151
3. **Decisión:** Como P-valor >0.05 se acepta H_0
4. **Conclusión:** No existe correlación entre estimulación intelectual y el Compromiso institucional.

En la tabla 14 se presentan los resultados obtenidos del análisis de correlación de Pearson, donde se observa que el valor de p es 0.151, siendo mayor que 0.05, lo que indica que no se encontró correlación entre la dimensión 3 y la variable.

V. DISCUSIÓN

De conformidad a los resultados recabados, el objetivo que se planteó fue, identificar la relación del liderazgo transformacional y compromiso institucional, sin embargo, se muestran los datos adquiridos que no existe relación significativa entre ambas variables. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue de $r = 0,186$, y un valor de $p = 0,195 > 0,05$. Esto denota que no se encontró relación entre las variables, además el nivel de liderazgo transformacional hallado fue bajo, sin embargo, este resultado no concuerda con lo investigado por Ramírez (2018), ya que, en su estudio el objetivo fue, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, donde obtuvo un resultado r de $0,69$ de correlación entre las dos variables, la mayoría de 267 docentes refieren que, el liderazgo transformacional influye en el compromiso institucional y se manifiesta en el compromiso de cada docente con la entidad educativa, pues esta influencia positiva ocasiona dicha relación. No se descarta tampoco otros factores, que podrían ser una influencia para lograr esa relación entre el liderazgo y compromiso institucional, pero, si señala este estudio que el liderazgo y el compromiso tienen una relación significativa y positiva en los docentes. Sin embargo, la investigación realizada refiere según los resultados que no hay relación alguna entre las variables lo que contradice este antecedente.

Por otra parte, Sánchez (2019), tampoco, no concuerda con el resultado obtenido de la presente investigación, quien en su estudio, determinó la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional, quien obtuvo un resultado r de $0,64$ de correlación entre las dos variables, donde la mayoría de 187 profesores consideran que el liderazgo es muy trascendental en el compromiso institucional, refiere Sánchez que la investigación destaca la importancia del liderazgo transformacional como una herramienta efectiva para potenciar el compromiso organizacional de los docentes, por ende, la relación es significativa entre ambas variables, sin embargo, la relación de influencia es positiva, entre las variables de liderazgo y compromiso. Por lo tanto, el presente estudio fue realizado mediante la encuesta y la metodología fue descriptiva correlacional, el cual hace que responde afirmativamente, que existe una relación de influencia entre la variable liderazgo transformacional y compromiso, ya que los profesores no

consideran dicha influencia y relación.

Mientras que, en la investigación de Laínez (2019), su finalidad fue determinar la relación del liderazgo transformacional y compromiso institucional de profesores, donde obtuvo un resultado rho de 0,027 de correlación entre las dos variables, arribando a la siguiente conclusión, lo que llevó a aceptar la hipótesis nula y concluir que no se halló una relación significativa entre las variables investigadas, haciendo ver que la variable liderazgo y compromiso no tienen nada que ver y actúan aisladamente durante un proceso de búsqueda de mejoría de la calidad educativa en las entidades educativas comprometidas con la educación. Algo semejante ocurre con el presente estudio, ya que concuerda con el resultado obtenido, donde se observó un compromiso institucional bajo o nulo por parte de los docentes, lo que genera un deterioro en la calidad educativa. Sin embargo, estos hallazgos son relevantes, especialmente en un contexto de avances tecnológicos constantes a nivel del globo terráqueo.

Conforme a los logros obtenidos el primer objetivo específico fue, Identificar la relación de carisma y compromiso institucional, debiéndose entender que el carisma se conceptualiza como el impulso con el que el profesional se siente identificado con la institución el cual muestra que existe una relación entre carisma y compromiso institucional donde el coeficiente de correlación rho de Pearson da como resultado 0,123 donde el p valor es 0,395 mayor que 0,05, lo que indica que no se encontró correlación entre la dimensión y la variable, tampoco este resultado no coincide con lo indagado por Shao y Kang (2020), en su estudio, el objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional de profesores, obtuvo un resultado de rho 0,54 de correlación entre las dos variables, refiere que encontró un efecto mayor cuando los líderes tienen una mayor consideración individualizada hacia los docentes y cuando se fomenta un clima de apoyo y colaboración en la institución, lo que les obstaculiza es que existe ciertas brechas para la acción mutua entre el profesor y el educando, reflejando en el bajo nivel profesional en que se hallan los educadores. La tecnología que se vienen dando en el globo terráqueo en forma implacable y la función docente en el aspecto del liderazgo deben ser tomadas en cuenta, porque el compromiso institucional de los docentes es bajo o nulo, solo trabajan por cumplir, produciendo de esta manera la baja calidad educativa.

En definitiva, los resultados alcanzados no concuerdan con Alcázar (2020), quien determinó la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional, donde obtuvo un resultado de rho 0,35 de correlación entre las dos variables, donde llegó a la siguiente deducción: si existe una relación significativa entre el liderazgo y compromiso. Los profesores están orientados hacia la transformación de cualidades, es decir se hallan mentalizados con ideas innovadoras de cambio, optimismo y éxito, el cual se encuadra en un contexto de camino hacia un planteamiento de una categoría inmensa, desde una institución fragmentada y de gestión tradicional, hacia una gestión democrática con un manejo de liderazgo pedagógico. Sin embargo, los resultados obtenidos no concuerdan por que los docentes de las instituciones donde se realizó las encuestas no consideran que el compromiso deba ser orientado por el liderazgo si no más por un estímulo económico.

Por otro lado, los logros obtenidos, en el segundo objetivo específico, fue Identificar la relación de la consideración individual y compromiso institucional, donde la consideración individual es bueno y malo para uno mismo, el cual muestra la existencia del vínculo entre la consideración individual y compromiso institucional, el coeficiente de correlación rho de Pearson brinda como resultado 0,027, el p valor es 0,851 mayor que 0,05, lo que indica que no se encontró correlación entre la dimensión 2 y la variable. Los resultados de esta investigación también no concuerdan con Arce (2021), el cual determinó, la relación entre Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de secundaria, el resultado fue rho de 0,33 de correlación, arribando a la siguiente deducción, que el liderazgo transformacional se demuestra como una herramienta efectiva para promover el compromiso institucional de los educadores en el área de la educación secundaria. Pero, las políticas gubernamentales, de conformidad a las agendas y acuerdos nacionales, han ocasionado reacciones de exigencia y presión por la colectividad, especialmente de los progenitores y educandos para cambiar el rumbo de la educación, dichos requerimientos solicitados por la población, son cruciales contar con profesores que muestren cambios de actitud y estén comprometidos con el progreso de la excelencia educativa, especialmente ante los avances tecnológicos constantes que se producen en el mundo actual. Desde esta perspectiva es trascendental identificar el papel del liderazgo en el ámbito docente,

ya que se observa un bajo compromiso institucional por parte de los profesores, quienes trabajan únicamente por obligación y remuneración, buscando terminar sus tareas lo más rápido posible para regresar a sus hogares.

De la misma manera, los resultados de esta investigación no concuerdan con Cajas (2021), donde determinó la relación entre el Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en profesores de secundaria, cuyo estudio tuvo, como, resultado r de 0.73 de correlación, arribando a la siguiente conclusión, las habilidades de liderazgo transformacional potencializan el compromiso organizacional de profesores, entonces cada vez se hace importante para aquellos que se hallan involucrados directa o indirectamente, siendo la administración educativa un integrante trascendental para el éxito de los fines trazados mediante la planificación, organización, control y mejoramiento, por otro lado los docentes de centros educativos secundarios del distrito de Cusipata, desconocen muchas actividades para fomentar el compromiso institucional, descuidando de esta manera su compromiso del buen desempeño laboral y el silencio viene promoviendo descontento y desmotivación en la labor de los docentes, por lo que, es importante encaminar el cambio y la iniciativa, para generar innovaciones ante la demanda que exige la población usuaria, a fin de que se dé una formación integral a los educandos.

Un conglomerado de múltiples capacidades, dentro del liderazgo y el compromiso, son aplicadas en la solución de diversos problemas en la administración, en tal sentido este enfoque admite como paradigma a las competencias en la educación, donde estas se hallan en el marco del ejercicio docente, por consiguiente, las capacidades no se desarrollan por sí solas, sino que siempre están presentes y participando los actores de la educación, que son el educador, el estudiante y padres de familia. Diversas investigaciones demuestran la relación que existe entre la variable 1 y 2, donde una entidad privada de servicios, amplía su investigación a muchas organizaciones, también revelando correlaciones positivas entre el liderazgo transformacional, compromiso organizacional y cultura.

El tercer objetivo específico de este estudio consistió en identificar la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso institucional, refiriéndose a la estimulación intelectual como aquello que promueve de forma intensa la

imaginación entre sus adeptos, motivándolos a investigar nuevas formas de hacer las cosas a favor de la organización, sin embargo, los productos obtenidos indican que no existe una correlación significativa entre la consideración individual y el compromiso institucional. La prueba de correlación de Pearson mostró un coeficiente de 0,206, con un valor de p de 0,151, el cual es mayor que 0,05. Esto sugiere que no se halló una relación significativa entre la dimensión 3 y la variable 2.

Entonces, el liderazgo transformacional debe trascender en forma positiva en el compromiso organizacional y en el ejercicio de sus funciones del personal subalterno, dando a conocer que el liderazgo transformacional posee una asociación muy valiosa con logros exitosos del líder. Por ende, se halló, que el liderazgo transformacional, posee una repercusión favorable en toda su magnitud en la escala de intercambio de liderazgo y compromiso organizacional, sin embargo, los resultados de este análisis no concuerdan con Gutiérrez (2020), el cual determinó la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de educación secundaria en la provincia de Arequipa el resultado fue rho de 0,66 de correlación, como producto de este análisis, se arriba de que existe una relación positiva y significativa entre las dos variables estudiadas, por ende, en la presente indagación se puede afirmar que quienes se hallan en la responsabilidad de la gestión educacional no incentivan, no motivan y no estimulan a los profesores para que logren alcanzar el compromiso institucional como instrumento para la consecución de los objetivos trazados a nivel de las entidades educativas, es por ello que no se cuentan con líderes transformadores y como tal no se desarrolla una buena formación académica e integral, tampoco cumplen sus funciones como guías a cabalidad en su quehacer educativo, para entregar el paquete de actividades que se hallan contextualizadas en la dimensión institucional, pedagógica, comunitaria y administrativa.

También, está de acuerdo con el enfoque transformacional que los educadores están orientados hacia la transformación de cualidades, o sea se hallan mentalizados con ideas innovadoras, de cambio, optimismo y éxito, el cual se encuadra en un contexto de camino hacia un planteamiento de una categoría inmensa, desde una institución fragmentada y de gestión tradicional, hacia una

gestión democrática con un manejo de liderazgo pedagógico, para que tomen decisiones adecuadas, mejorando el liderazgo institucional, así como las interrelaciones entre los integrantes de la población educativa, como una cuestión trascendental para el éxito del propósito, en un clima organizacional, laboral e institucional, a fin de consolidar una gestión de buena calidad; y concerniente a la justificación metodológica, el presente estudio dará alcance de un marco teórico, procedimientos e instrumentos de recopilación de datos válidos y confiables.

Finalmente, los resultados de esta investigación no concuerdan con Llanto y Villanueva (2020), teniendo como referente al enfoque de gestión escolar, se distingue por su forma de planificar, organizar y coordinar el desarrollo de diversas actividades de las instituciones educativas, para tener como resultado un buen servicio de calidad educativa, siendo esta una cualidad de los líderes pedagógicos en la gestión educacional dentro del proceso de gestión escolar, por otro lado los docentes de centros educativos secundarios del distrito de Cusipata, desconocen muchas actividades para fomentar el compromiso institucional, descuidando de esta manera su compromiso del buen desempeño laboral y el silencio viene promoviendo descontento y desmotivación en la labor de los docentes, por lo que, es importante encaminar el cambio y la iniciativa, para generar innovaciones ante la demanda que exige la población usuaria, a fin de que se dé una formación integral a los educandos.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Conforme a los datos percibidos en esta investigación, no se identificó la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso institucional, donde la ausencia del vínculo entre liderazgo y compromiso en las instituciones educativas coadyuvan al desinterés laboral de los docentes y lo más difícil fue la generación de la metodología donde se aplicó las encuestas en forma presencial.

Segunda:

Conforme a los datos observados en este estudio, no se identificó la correlación significativa positiva, entre la dimensión carisma y compromiso institucional, siendo importante que los docentes con su actitud absorbente, no se hallan identificados con la institución que prestan sus servicios.

Tercera:

Conforme a los datos observados en esta investigación, no se identificó la correlación significativa positiva, entre la consideración individual y compromiso institucional, siendo de suma trascendencia, pocos docentes bondadosos siempre estarán comprometidos con su institución con propuestas innovadoras para mejorar la formación educativa.

Cuarta:

Basándonos en los datos analizados en este estudio, no se identificó un vínculo significativamente positivo entre la estimulación intelectual y el compromiso institucional. Sin embargo, es destacable que un reducido número de docentes, a través de su liderazgo transformacional, sean capaces de promover y motivar cambios y novedades en beneficio de la institución, implementando nuevas formas de actuación que refleja su compromiso institucional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a los profesores de las instituciones educativas de Cusipata, Cusco - 2023, superar la ausencia de liderazgo y compromiso institucional, para alcanzar un cambio y nivel de excelencia educacional.

Segunda:

A los profesores de las entidades educativas de Cusipata, Cusco – 2023, con sus actitudes absorbentes sean los líderes del cambio y comprometidos con la institución donde prestan sus servicios profesionales.

Tercera:

A los educadores de las instituciones educativas de Cusipata, Cusco – 2023, que, con sus escasas características bondadosas, mantengan sus compromisos con la entidad educativa, con esa visión de renovación y progreso, se debe impulsar la mejora de la calidad educacional en cada institución.

Cuarta:

A los profesores de las instituciones educativas de Cusipata, Cusco – 2023, con el poco liderazgo transformacional y compromiso institucional, fortalezcan, promuevan y motiven entre sus adeptos cambios, innovaciones y novedades, encaminando la calidad educativa hacia el éxito.

REFERENCIAS

- Alcázar, P. (2020). Leadership Style and Organizational comitment: Impact of transformational leadership. *Revista de Economía Coyuntural*, 5(4), pp. 89-122.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Almas, S. (2020). Direct and indirect effects of transformational leadership on volunteers' intention to remain at non-profit organizations. *Psychosocial Intervention*, 29(3), pp. 125-132.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7552196>
- Altamirano, F. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador*. Tesis para optar el grado de maestro, universidad César Vallejo de Trujillo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3925>
- Arce, R. (2021). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de educación secundaria de Lima Metropolitana. *Revista Científica Electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento*, 11(2), pp. 130-145.
<http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RCE/article/view/3635/3523>
- Arjomandi, F. (2022). The coming leadership. *Revisit Journal of the Sociology and Theory of Religion*, 13, pp. 100-139.
<https://revistas.uva.es/index.php/socireli/article/view/6122>
- Ávila, S. (2020). Philosophical framework for the organizational commitment: discussion of the Allen & Meyer model and proposal of a new model of study. *Revista de estudios empresariales. segunda época*, 1, pp. 201-226.
<https://doi.org/10.17561/ree.v2020n1.12>
- Ayala, C. (2022). *Gestión administrativa y compromiso docente desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico, Ayacucho 2022*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación, universidad César Vallejo de Trujillo.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101969/Ayala_TC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101969/Ayala_TC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=1)

- Bakker, A., Hetland, J., Kjellevoid, O. y Espevik, R. (2022). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance?. *European Management Journal*.
<https://doi.org/j.emj.2022.04.004>.
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Editorial MC Call.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.3930250310>
- Burke, S. (2018). *The Philosophy of William James: Pragmatism and Beyond*. Routledge.
- Bravo, J. (2020). Director's leadership and management quality of public educational institutions. Villamaría del Triunfo. *Revista Igobernanza*, 3(10).
<https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/67>
- Cajas, A. (2021). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de educación secundaria en el Perú. *Revista Educativa Investigación en Acción*, 8(1), pp. 8-20.
<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/reia/article/view/420/324>.
- Carranza, M. (2020). Transformational leadership of educational directives and commitments. *Revista Investigación Valdizana*, 14(2), pp.112–117.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/598>
- Ccoa, F. (2018). *Gestión educativa y liderazgo en la Institución Educativa El Amauta del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco*. Tesis para optar el grado de maestro, universidad César Vallejo de Trujillo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33529/ccoa_mf.pdf
- Chalco, S. (2021). *Liderazgo transformacional para el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima*. Tesis para optar el grado de maestro, universidad César Vallejo de Trujillo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79246/Chalco_USM-SD.pdf?sequence=1

- Cóndor, M. (2019). Analizando los obstáculos y potencialidades para una gestión educativa de calidad en el Perú. *Revista igobernanza*, 2(7).
<http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/54>
- Cortez, D. (2022). Pedagogical leadership and educational management in the framework of digitality: a critical-humanistic view. *Revista grupocieg*, (54), pp. 95-105.
<https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2022/02/Ed.5495-105-Cortes.pdf>
- Cruzado, E. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los Colegios Públicos de la Provincia de San Martín. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 6(1), pp. 55 - 66.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1288
- Díaz, V. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en trabajadores de una intendencia regional de la SUNAFIL*. Tesis para optar el grado de maestro, universidad César Vallejo de Trujillo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113528/Diaz_SVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Echerri, D. (2019). Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18). pp. 845-867.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672019000100845&script=sci_abstract
- García, F. (2018). School management and educational quality. *Revista Cubana de Educación Superior*, 2, pp. 1-5.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>
- García, J. (2019). Estilos de liderazgo de los directivos escolares costarricenses: transformando las organizaciones educativas. *Revista innovaciones educativas*, 21(31).
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/2690>

- Gutiérrez, M. (2020). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de educación secundaria en la provincia de Arequipa. *Revista Científica Investigación y Desarrollo*, 6(1), pp. 8-19.
<http://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/rid/index>
- Kamran, I. (2020). The impact of transformational leadership on nurses' organizational commitment: a multiple mediation model. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), pp. 262-275
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7742302>
- Kusni, I. (2021). Transformational leadership style and organizational commitment in pandemic Covid-19. *Revisit of Contaduría and administración*, 66(5), pp. 186-1042.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8294187>
- Laínez, T. (2019). *Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018*. Tesis para optar el grado de maestro en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38540>
- López, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(95), 656-668.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>
- Llanto, J. (2020). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de educación secundaria en la provincia de Chanchamayo. *Revista Científica de Investigación y Desarrollo*, 5(2), pp24-38.
<http://dx.doi.org/10.33412/rcid.v5.2.2826>
- Luna, N. (2018). Evaluación de la gestión institucional y su relación con la calidad del servicio académico en el centro pre universitario de la universidad nacional agraria la molina. *Revista calidad educativa cultura y ciencia*, 3(9).
<http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/49>
- Martínez, H. (2018). Metodología de la investigación. Editorial Cengage, México.
<https://latam.cengage.com/libros/metodologia-de-la-investigacion-2/>

- Mañas, M. (2020). Relationship between transformational leadership, affective commitment and turnover intention of workers in a multinational company. *Revisit International Journal of Social Psychology*, 35, pp. 100-115.
<https://doi.org/10.1080/02134748.2019.1682292>
- Paolucci, N. (2018). Transformational leadership and team effectiveness: the mediating role of affective team commitment. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), pp. 135-144.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622018000300002&script=sci_abstract
- Puga, P. (2020). *Liderazgo y gestión en las escuelas públicas de educación básica regular: Caso Cusco, Perú, 2020*. Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.
https://www.researchgate.net/publication/349873595_Liderazgo_y_gestion_en_escuelas_publicas_de_educacion_basica_regular_caso_Cusco_Peru
- Quintana, M. (2022). *Liderazgo transformacional directivo y la relación del clima organizacional en las instituciones educativas del nivel primario, chota Cajamarca*. Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Católica de Trujillo.
<https://revista.sciencevolution.com/index.php/sciencevolution/article/view/7/3>
- Ramírez, V. (2018). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la educación secundaria en México. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(2), pp. 1-13.
<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.2.1625>
- Rojas, O.; et al. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Revista Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), pp. 237-262.
<https://sophia.ups.edu.ec/index.php/sophia/article/view/28.2020.09>
- Ruiz, G. (2013). La teoría de la experiencia de John Dewey: significación histórica y vigencia en el debate teórico contemporáneo. *Revista Foro de Educación*, 11(15), pp.103-124

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=447544540006>

Salvador, E. (2018). The organizational commitment of Teachers. *Rev. investig. Altoandin.*, 20(1), pp.115-124.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011

Sánchez, A. (2019). *El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. Manuel Gonzales Prada de Naranjos*. Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Nacional de San Martín de Tarapoto.

<https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3474>

Sánchez, R. (2022). El liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en la educación secundaria. *Revista de Investigación Académica*, 81.

<https://doi.org/10.33878/ria.81.1121>

Sanz, R. (2021). Proposal for a pedagogical leadership model for principals of charter primary schools. Application of confirmatory factor analysis. *Revista Depósito Académico Digital*.

<https://riucv.ucv.es/bitstream/handle/20.500.12466/2410/ESE.Propuestadeunmodelodeliderazgopedagogicoparadirectores%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Suarez, E. (2019). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas – Ecuador. *Revista universidad alas peruanas*.

<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/1792>

Tortolero, R. (2022). Organizational commitment and its relationship with teacher leadership at a university of Durango, Mexico. *Revista Académica de Investigación*, 13(39).

<https://www.eumed.net/rev/tlatemoani/index.html>

Tünnermann, C. (2011). El constructivismo y el aprendizaje de los estudiantes. *Revista Universidades*, (48), pp. 21-32.

<https://www.redalyc.org/pdf/373/37319199005.pdf>

- Villacis, A. (2022). Institutional leadership and its impact on the work environment for the formation of interdisciplinarity at Vicente Rocafuerte School. Universidad espíritu santo, Ecuador. *Revista Digital Publisher*, 7(1), pp. 244-257.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1002>
- Villanueva, J. (2020). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de educación secundaria en la provincia de Pisco. *Revista Científica de Investigación y Desarrollo*, 5(2), pp. 12-23.
<https://doi.org/10.22490/21456453.4042>
- Wiske, M. (1999). La enseñanza para la comprensión. Vinculación entre la investigación y la práctica. Buenos Aires: Paidós.
<https://www.redalyc.org/pdf/155/15528263009.pdf>
- Yao, T. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76, pp. 1-8.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.018>
- Zegarra, N. (2019). Pilot study: importance of the transformational leadership of the director in the commitment of teachers and students in an educational center. *Revista Investigación y desarrollo*, 19(2).
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S251844312019000200010&script=sci_art_text
- Zevallos, L. (2021). *El liderazgo transformacional del equipo de gestión y el desempeño de los docentes en las instituciones pertenecientes a la Congregación de Nuestra Señora de la Caridad del Buen Pastor*. Tesis para optar el grado de maestro Universidad Mayor de San Marcos.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16634/Zevallos_gl.pdf?sequence=3

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable 01: liderazgo transformacional.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
V1: liderazgo transformacional Es cuando la persona incide en un conglomerado de individuos para llegar a una meta general. (DufBrin, 2001).	Es la evolución de las capacidades de los integrantes de la entidad, para solucionar de manera personal o grupal los diversos casos tomando en cuenta decisiones pertinentes el carisma como consideración individual y estimulación intelectual en los actores	D1 Carisma	- Ayuda a dar confianza	1, 2, 3, 4, 5	Escala de Likert. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Indiferente/nosabe 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	Nivel 1 Bajo 5-11 Medio 12-18 Alto 19-25
		D2 Consideración individual	- Presta atención personal	6, 7, 8, 9, 10		Nivel 2 Bajo 5-11 Medio 12-18 Alto 19-25
		D3 Estimulación intelectual	- Ayuda a crear soluciones	11, 12, 13, 14, 15		Nivel 3 Bajo 5-11 Medio 12-18 Alto 19-25

Nota: Adaptado de Liderazgo transformacional para el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02. (Chalco, 2021)

Link: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79246/Chalco_USM-SD.pdf?sequence=1

Matriz de operacionalización de la variable 02: compromiso institucional.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Es el impulso con el que el profesional se siente identificado con la institución (Mowday, 1982)	Es la fuerza y el deseo que tiene un profesional, motivado e identificado con la institución educativa. Las dimensiones, como afectiva, es el nivel de identificación que posee el profesional con la entidad. Normativa, es el nivel de lealtad que tiene el profesional con la institución. Calculada es el tiempo y el esfuerzo durante el trabajo en la institución.	D1 Afectiva	- Satisfacción, compromiso estabilidad laboral y pertinencia	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	Escala de Likert. 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Indiferente/nosabe 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	Nivel 1 Bajo 5-11 Medio 12-18 Alto 19-25
		D2 Normativa	- Reciprocidad y lealtad	8, 9, 10, 11, 12,		Nivel 2 Bajo 5-11 Medio 12-18 Alto 19-25
		D3 Calculada	- Bienestar económico	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		Nivel 3 Bajo 5-11 Medio 12-18 Alto 19-25

Nota: Adaptado de Liderazgo transformacional para el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02. (Chalco, 2021)

Link: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79246/Chalco_USM-SD.pdf?sequence=1

Anexo 2: instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 1 DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Lic. Loiza Espinoza, Wilber, con Nro. de DNI. 23807018, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título “Liderazgo transformacional y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Liderazgo transformacional.

Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo	(TA) = 5
De acuerdo	(DA) = 4
Indiferente/no sabe	(I/NS) = 3
En desacuerdo	(ED) = 2
Totalmente en desacuerdo	(TD) = 1

Ítems o preguntas		1	2	3	4	5
V1: Liderazgo transformacional		TD	ED	I/NS	DA	TA
N°	D1: CARISMA					
1	Expresa sobre sus valores y certezas más valiosas.					
2	Resalta la trascendencia de ser comprometido con nuestras certezas.					
3	Precisa lo significativo de tener un fuerte sentido de intención.					
4	Es entusiasta.					
5	Es experto en sintonizar.					
D2: CONSIDERACION INDIVIDUAL						
6	Me trata como una persona y no como cualquier miembro de un sector.					
7	Presta atención atentamente a mis intereses.					
8	Otorga consejos beneficiosos para mi progreso.					
9	Me apoya a acrecentar en mi firmeza.					
10	Invierte su tiempo instruyendo y adiestrando.					
D3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
11	Me trata como una persona y no como cualquier miembro de un sector.					
12	Presta atención atentamente a mis intereses.					
13	Otorga consejos beneficiosos para mi progreso.					
14	Me apoya a acrecentar en mi firmeza.					
15	Invierte su tiempo instruyendo y adiestrando.					

Nota: Adaptado de Liderazgo transformacional para el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02. (Chalco, 2021)

Link: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79246/Chalco_USM-SD.pdf?sequence=1

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 2 DEL COMPROMISO INSTITUCIONAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Lic. Loaiza Espinoza, Wilber, con Nro. de DNI. 23807018, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título “Liderazgo transformacional y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Liderazgo transformacional.

Escala autovalorativa

- Totalmente de acuerdo (TA) = 5
- De acuerdo (DA) = 4
- Indiferente/no sabe (I/NS) = 3
- En desacuerdo (ED) = 2
- Totalmente en desacuerdo (TD) = 1

Ítems o preguntas		1	2	3	4	5
V2: Compromiso institucional		TD	ED	I/NS	EA	TA
N°	D1: Afectiva					
1	Me agradaría permanecer todos los años de mis servicios profesionales en esta entidad.					
2	Efectivamente algún asunto suscitado en esta organización es mío.					
3	Laborar en este establecimiento implica demasiado para mí.					
4	Este establecimiento me hace sentir como en familia.					
5	Soy dichoso de prestar mis servicios profesionales en este organismo.					
6	Me siento un miembro más de este organismo.					
7	Tomo en cuenta que no es recomendable alejarme de esta entidad, pese a que el cambio se me haría útil.					
	D2: Normativa					
8	Le debo demasiado a esta entidad.					
9	Este establecimiento es digno de ser acreedor a mi lealtad y admiración por sus reglas.					
10	No me retiraría de esta entidad, pues tengo un afecto y deber con sus integrantes.					
11	Fomento aprecio y por su preparación académica exitosa de los educandos del establecimiento.					
12	Promuevo la cooperación de los progenitores en la formación integral de sus proles.					
	D3: Calculada					
13	Si permanezco en esta entidad es porque en otra no tendría las mismas facilidades y utilidades que recibo aquí.					
14	Aunque yo quisiera dejar este trabajo, pero se me hace muy difícil Dejar ahora mismo.					
15	Es desfavorable abandonar esta entidad, porque hay poca oportunidad de hallar otro empleo.					
16	Si ahora tomo la decisión de abandonar este establecimiento, varios asuntos en mi situación personal se interrumpirían.					
17	Abandonar en este instante esta entidad, presiento que tendría un costo para mí					
18	Si me retiro de esta entidad no contaría con más opciones de hallar un nuevo puesto.					
19	Laboro en este organismo ya que requiero hacerlo, pero no debido a mí deseo.					
20	Es posible alejarme de esta entidad, pese a no contar con otra colocación al instante.					

Nota: Adaptado de Liderazgo transformacional para el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02. (Chalco, 2021)

Link: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79246/Chalco_USM-SD.pdf?sequence=1

Anexo 3: Modelo de consentimiento y/o de asentimiento informado, formato UCV.

Consentimiento informado

Yo, Loaiza Espinoza, Wilber, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Liderazgo transformacional y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es identificar la relación del liderazgo transformacional y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de las tres instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Cusipata.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en los ambientes de las tres instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Cusipata, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Wilber Loaiza Espinoza.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:


Cusipata, 15 de mayo de 2023.

Anexo 4: Matriz de evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

Validación de expertos

Nro.	Identificación del experto	Instrumento 1: Liderazgo transformacional	Instrumento 2 : Compromiso institucional
1	Mgt. Tacuri Huarcaya, Basilia Magdalena	Aplicable	Aplicable
2	Mgt. Quispe Huisa, Vicente	Aplicable	Aplicable
3	Dr. Sánchez Ortiz, Flavio Ricardo	Aplicable	Aplicable

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	TACURI HUARCAYA, Basilia Magdalena
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	IE Antonio Raimondi de Saylla Cusco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Programa de actividades didácticas para mejorar el desempeño laboral de los docentes de educación para el trabajo de las instituciones educativas de la provincia de Paruro Cusco 2012
DNI:	23807009
Firma del experto:	


2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de liderazgo transformacional
Autor (a):	Adaptado de Chalco Ubaldo, Saraluz Melissa
Objetivo:	Identificar la relación de la variable liderazgo transformacional
Administración:	Docentes de instituciones educativas públicas de secundaria.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cusipata, Cusco
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	LT=0,901 y CI=0,861
Escala:	Likert
Niveles o rango:	LT= (Bajo35) (Medio56) (Alto75) CI = (Bajo46) (Medio73) (Alto100)
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	20 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	TACURI HUARCAYA, Basilia Magdalena
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	IE Antonio Raimondi de Saylla Cusco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Programa de actividades didácticas para mejorar el desempeño laboral de los docentes de educación para el trabajo de las instituciones educativas de la provincia de Paruro Cusco 2012
DNI:	23807009
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de compromiso institucional
Autor (a):	Adaptado de Chalco Ubaldo, Saraluz Melissa
Objetivo:	Identificar la relación de la variable compromiso institucional
Administración:	Docentes de instituciones educativas públicas de secundaria.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cusipata, Cusco
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	LT=0,901 y CI=0,861
Escala:	Likert
Niveles o rango:	LT= (Bajo35) (Medio56) (Alto75) CI = (Bajo46) (Medio73) (Alto100)
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	20 minutos

16/22, 16:38



PERÚ

Ministerio de Educación


Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
TACURI HUARCAYA, BASILIA MAGDALENA DNI 23807009	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 10/04/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
TACURI HUARCAYA, BASILIA MAGDALENA DNI 23807009	LICENCIADO EN EDUCACION AGROPECUARIA Fecha de diploma: 22/03/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
TACURI HUARCAYA, BASILIA MAGDALENA DNI 23807009	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 28/05/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	QUISPE HUISA, Vicente
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Unidad de Gestión educativa Cotabambas Apurímac
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Educación ambiental y manejo de residuos sólidos en estudiantes de educación básica alternativa de cusco , 2022
DNI:	24366082
Firma del experto:	


2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de liderazgo transformacional
Autor (a):	Chalco Ubaldo, Saraluz Melissa
Objetivo:	Identificar la relación de la variable liderazgo transformacional
Administración:	Docentes de instituciones educativas públicas de secundaria.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cusipata, Cusco
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	LT=0,901 y CI=0,861
Escala:	Likert
Niveles o rango:	LT= (Bajo35) (Medio56) (Alto75) CI = (Bajo46) (Medio73) (Alto100)
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	20 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	QUISPE HUISA, Vicente
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Unidad de Gestión educativa Cotabambas Apurímac
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Educación ambiental y manejo de residuos sólidos en estudiantes de educación básica alternativa de Cusco, 2022
DNI:	24366082
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de compromiso institucional
Autor (a):	Chalco Ubaldo, Saraluz Melissa
Objetivo:	Identificar la relación de la variable compromiso institucional
Administración:	Docentes de instituciones educativas públicas de secundaria.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cusipata, Cusco
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	LT=0,901 y CI=0,861
Escala:	Likert
Niveles o rango:	LT= (Bajo35) (Medio56) (Alto75) CI = (Bajo46) (Medio73) (Alto100)
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	20 minutos



PERÚ

Ministerio de Educación

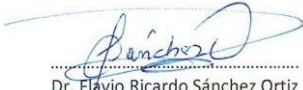
Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
QUISPE HUISA, VICENTE DNI 24366082	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 10/08/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES PERU
QUISPE HUISA, VICENTE DNI 24366082	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 02/12/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
QUISPE HUISA, VICENTE DNI 24366082	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 13/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/03/2014 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	SÁNCHEZ ORTIZ, Flavio Ricardo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Institución educativa primaria Umberto Luna Cusco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Perfil del servidor público y rendimiento labora en la municipalidad de sanSebastián cusco 2019
DNI:	24366082
Firma del experto:	 Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz


2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de liderazgo transformacional
Autor (a):	Chalco, Ubaldo, Saraluz Melissa
Objetivo:	Identificar la relación de la variable liderazgo transformacional
Administración:	Docentes en instituciones educativas públicas de secundaria.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cusipata, Cusco
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	LT=0,901 y CI=0,861
Escala:	Likert
Niveles o rango:	LT= (Bajo35) (Medio56) (Alto75) CI = (Bajo46) (Medio73) (Alto100)
Cantidad de ítems:	35
Tiempo de aplicación:	20 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	SÁNCHEZ ORTIZ, Flavio Ricardo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Institución educativa primaria Umberto Luna Cusco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Perfil del servidor público y rendimiento labora en la municipalidad de sanSebastián cusco 2019
DNI:	24366082
Firma del experto:	 Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de compromiso institucional
Autor (a):	Chalco, Ubaldo, Saraluz Melissa
Objetivo:	Identificar la relación de la variable compromiso institucional
Administración:	Docentes en instituciones educativas públicas de secundaria.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cusipata, Cusco
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	LT=0,901 y CI=0,861
Escala:	Likert
Niveles o rango:	LT= (Bajo35) (Medio56) (Alto75) CI = (Bajo46) (Medio73) (Alto100)
Cantidad de ítems:	35
Tiempo de aplicación:	20 minutos



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SANCHEZ ORTIZ, FLAVIO RICARDO DNI 23803533	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 20/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 16/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
SANCHEZ ORTIZ, FLAVIO RICARDO DNI 23803533	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 21/10/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
SANCHEZ ORTIZ, FLAVIO RICARDO DNI 23803533	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 24/06/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 5: Resultado de similitud del programa Turnitin. (Pantallazo)

TRILCE

ÚLTIMO INGRESO: 03 Feb 2023 a las 15h : 7m : 36s
WILBER (WILLOAIZA) | NUEVA VENTANA | CAMBIAR CLAVE | CERRAR SESIÓN

DISEÑO_Y_DESARROLLO_DEL_TRABAJO

Página personal + Mis asignaturas + Matricula en línea + Servicios Varios + Trámites + Pagos +

Aula Virtual Alumno

- Información del Curso
- Anuncios
- Mis Notas
- Mis Asistencias
- Recursos
- Consultas
- Foros
- Productos Académicos
- Examen en Línea
- Videoconferencia
- << Regresar a las asignaturas

RECOMENDADOS

- Guía del Estudiante Posgrado.
- Transparencia.
- Manual Usuario Sistemas Información

Blackboard learn+

CLEMENTINA PLATAFORMA VIRTUAL

BIBLIOTECA VIRTUAL

Campus > Mis asignaturas > Asignaturas matriculadas

Asignaturas Matriculadas

AULA VIRTUAL > UCV FILIAL LIMA NORTE > MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN > DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN > Sec: LIMA > 6 > Gru: 6T1 > Productos Académicos :

LOAIZA WILBER - PROYECTO INVESTIGACION.pdf (LOAIZA ESPINOZA WILBER 2023-06-04T10:59:06.517)

Informe Preliminar Final - Presentación: 09/08/2023 (Subir Archivo)

Archivos de Informe Final

Archivos de Tesis						
Tipo Doc	Descripción	Subir	Ver	Eliminar	Resultado	
Archivo de Producto	TESIS COMPLETO LOAIZA ESPINOZA WILBER. PDF.pdf					
Archivo Antiplagio	TESIS TUNIRNITIN LOAIZA ESPINOZA WILBER.pdf				ARCHIVO VALIDO - APROBADO(18%)	

Observaciones

Observaciones Sustentación

Grabar Información del Producto

20:49 2/08/2023

Anexo 6: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco - 2023								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: liderazgo transformacional					
¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco-2023?	Identificar la relación del liderazgo transformacional y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco-2023?	Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco-2023?	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Carisma	Ayuda a dar confianza	5	LIKERT1-5	Nivel 1 Nivel 2 Nivel 3	Bajo 5-11 Medio 12-18 Alto 19-25
			Consideración individual	Presta atención personal	5	LIKERT1-5	Nivel 1 Nivel 2 Nivel 3	Bajo 5-11 Medio 12-18 Alto 19-25
			Estimulación intelectual	Ayuda a crear soluciones	5	LIKERT1-5	Nivel 1 Nivel 2 Nivel 3	Bajo 5-11 Medio 12-18 Alto 19-25
Variable 2: Compromiso institucional								
¿Qué relación existe entre carisma y el compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco-2023?	Identificar la relación del carisma y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco-2023?	Existe una relación significativa entre carisma y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco-2023?	Dimensiones	Indicadores		Escala de medición	Niveles y rangos	
			Afectiva	Satisfacción compromiso estabilidad laboral y pertinencia	7	LIKERT1-5	Nivel 1	Bajo 5-11 Medio 12-18 Alto 19-25
			Normativa	Reciprocidad y lealtad	5		Nivel 2	Bajo 5-11 Medio 12-18 Alto 19-25
			Calculada	Bienestar económico	8		Nivel 3	Bajo 8-18 Medio 19-29 Alto 30-40
¿Qué relación existe entre la consideración individual y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco-2023?	Identificar la relación de la consideración individual y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco-2023?	Existe una relación significativa entre la consideración individual y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco-2023?						
¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco-2023?	Identificar la relación de la estimulación intelectual y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco-2023?	Existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco-2023?						

Prueba de normalidad

Prueba de Shapiro-Wilk para la normalidad de los datos

Variable	Shapiro-Wilk			Normal
	Estadístico	gl	Sig.	
Liderazgo Transformacional Total	0.97525901	50	0.373	SI
Compromiso Institucional Total	0.96399498	50	0.131	SI
Carisma	0.92211582	50	0.003	NO
Consideración individual	0.95312485	50	0.046	NO
Estimulación intelectual	0.95425568	50	0.051	SI

Nota. Resultados de la prueba de normalidad

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

ANALISIS DEL METODO DE CONSISTENCIA INTERNA MEDIANTE ALFA DE CRONBACH.

V1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos de variable

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,901	15

V2 COMPROMISO INSTITUCIONAL:

Fiabilidad


Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos de variable

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
0,861	20

Autorización de aplicación de instrumento firmado por la respectiva autoridad



INSTITUCION EDUCATIVA "TUPAC AMARU II" DE CUSIPATA

"Año De La Unidad, La Paz Y El Desarrollo"

CONSTANCIA DE APROBACION DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO.


EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "TUPAC AMARU II" DEL DISTRITO DE CUSIPATA, JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE QUISPICANCHI, DE LA REGION DE CUSCO.

HACE CONSTAR:

Que, el señor **WILBER LOAIZA ESPINOZA**, ha solicitado mediante una carta la aplicación de un instrumento de investigación para optar el grado académico de maestro en **ADMINISTRACION DE LA EDUCACION de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**, cuyo título de la tesis es: Liderazgo transformacional y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco — 2023. **AUTORIZO** la aplicación del instrumento de investigación con los docentes de la IE, a mi cargo.

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que viera por conveniente.

Cusipata, 15 de mayo del 2023.



DRE - CUSCO
UGEL - QUISPICANCHI
I.E. TUPAC AMARU II - CUSIPATA
.....
Lis. Juan Muarachi Ruanca
DIRECTOR
DNI: 23951995



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA DE APROBACION DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "JAVIER HERAUD PEREZ" DEL CENTRO POBLADO DE CHILLIHUANI, DEL DISTRITO DE CUSIPATA, JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE QUISPICANCHI, DE LA REGION DE CUSCO.

HACE CONSTAR:

Que el señor. **WILBER LOAIZA ESPINOZA**, ha solicitado mediante una carta la aplicación de un instrumento de investigación para optar el grado académico de maestro en administración de la educación cuyo título de la tesis es: liderazgo transformacional y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata Cusco. AUTORIZO la aplicación del instrumento de investigación con los docentes de la I.E., a mi cargo.

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que viera por conveniente.

Chillihuani, 15 de Mayo del 2023



Prof. Antonio Quispe Quispe
DIRECTOR



PERÚ

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO

DIRECCIÓN UGEL QUISPICANCHI

DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

IE. INTEGRADA N° 50527 DE TINTINCO



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

CONSTANCIA DE APROBACION DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO.

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “CEPED – 50527 DE TINTINCO”, DEL DISTRITO DE CUSIPATA, JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE QUISPICANCHI, DE LA REGION DE CUSCO.

HACE CONSTAR:

Que, el Señor **WILBER LOAIZA ESPINOZA**, ha solicitado mediante una carta la aplicación de un instrumento de investigación para optar el grado académico de maestro en ADMINISTRACION DE LA EDUCACION de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, cuyo título de la tesis es: Liderazgo transformacional y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco – 2023. **AUTORIZO** la aplicación del instrumento de investigación con los docentes de la IE, a mi cargo.

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que viera por conveniente.

Tintinco, 15 de mayo del 2023.



CONSTANCIA DE AUTORIZACION DE USO DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

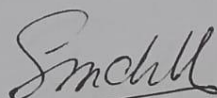
LA QUE SUSCRIBE TESISISTA SARALUZ MELISSA CHALCO UBALDO CON ORCID N°: 0000-0003-2942-6497, CON DNI. N° 42927562 Y AUTORA DE LA TESIS DENOMINADA: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA EL DESARROLLO DEL COMPROMISO INSTITUCIONAL DE DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA UGEL 02, LIMA, 2021" PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

AUTORIZA:

Al maestrista WILBER LOAIZA ESPINOZA, identificado con DNI. N° 23807018, de semestre 2023 - I de la maestría de administración de la educación de la Universidad César Vallejo sede Lima Norte – Los olivos, para que haga uso en su trabajo de tesis en las dos variables los dos instrumentos de investigación de la maestría, cuya autoría me pertenece producto de la investigación que realicé el año 2018 y publicado el año 2021.

Se expide la presente constancia de autorización a solicitud escrita del interesado para los fines de su trabajo de investigación.

Independencia, 28 de junio del 2023



Mgt. Saraluz ~~Melissa~~ Chalco Ubaldo
DNI. N° 42927562



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y compromiso institucional, de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Cusipata, Cusco - 2023", cuyo autor es LOAIZA ESPINOZA WILBER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 05 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO DNI: 22973751 ORCID: 0000-0002-7543-2495	Firmado electrónicamente por: CALBORNOZJ el 12- 08-2023 11:49:25

Código documento Trilce: TRI - 0641955