



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad
educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lic. Tannya Aracely Lainez Ramírez (ORCID: 0000-0002-4317-9253)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

A mi madre Blanquita y a mis hijos David y Dave, por su comprensión y apoyo.

Tannya Aracely

Agradecimiento

A los Docentes de la Universidad “César Vallejo” y en especial a la Dra. Liliana Espinoza por su contribución en mi formación profesional y llegar a la finalización de este estudio.

La autora

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

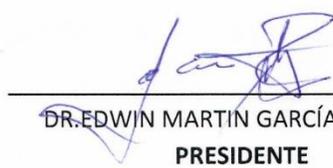
Siendo las 12:30PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, LA LIBERTAD, ECUADOR, 2018".
presentada/o por el /la bachiller **LAINEZ RAMIREZ, TANNYA ARACELY**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: aprobado

por unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como _____ para recibir el grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Piura, 10 de Abril del 2019

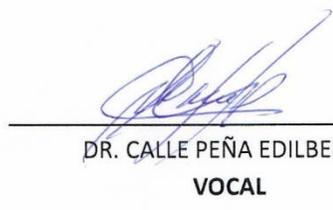


DR. EDWIN MARTIN GARCÍA RAMÍREZ
PRESIDENTE





DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL
SECRETARIO



DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Lainez Ramírez Tannya Aracely, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, con número de carnet de extranjería 001815085, con la tesis titulada Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, Abril de 2019



Tannya Aracely Lainez Ramírez

0912021599

Índice

Página

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	2
1.2.1 A nivel internacional.....	2
1.2.2 A nivel nacional	5
1.2.3 A nivel local	6
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	7
1.3.1 Base conceptual del liderazgo transformacional.	7
1.3.2 Base teórica del liderazgo transformacional.....	8
1.3.3 Dimensiones del liderazgo transformacional.....	8
1.3.4 Base conceptual del compromiso institucional	14
1.3.5 Base teórica del compromiso institucional	14
1.3.6 Dimensiones del compromiso institucional	15
1.4 Formulación del problema	18
1.4.1 Problema general	18
1.4.2 Problemas específicos	18
1.5 Justificación del estudio	18
1.6 Hipótesis.....	19
1.6.1 Hipótesis general.....	19
1.6.2 Hipótesis específicas	20
1.6.3 Hipótesis nulas	20
1.7 Objetivos	21
1.7.1 Objetivo general.....	21

1.7.2 Objetivos específicos.....	21
II. MÉTODO.....	22
2.1 Diseño de investigación.....	22
2.2 Variables, operacionalización.....	23
2.2.1 Variables.....	23
2.2.2 Matriz de operacionalización de la variable liderazgo transformacional	24
2.2.3 Matriz de operacionalización de la variable compromiso institucional.....	26
2.3 Población y muestra	27
2.3.1 Población	27
2.3.2 Muestra	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.4.1 Técnica.....	28
2.4.2 Instrumento de recolección de datos	28
2.4.3 Validez	32
2.4.4 Confiabilidad	32
2.5 Métodos de análisis de datos.....	33
2.6 Aspectos éticos.....	33
III. RESULTADOS	35
3.1. Análisis Descriptivos.....	35
3.2. Comprobación de hipótesis.....	39
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES.....	47
VI. RECOMENDACIONES.....	49
VII. REFERENCIAS.....	50
Anexos.....	54
Anexo1: Instrumento de la variable “Liderazgo transformacional”	55
Anexo 2: Ficha técnica de la variable “Liderazgo transformacional”	57
Anexo 3: Base de datos de la variable “Liderazgo transformacional”	60
Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable “Liderazgo transformacional”	61
Anexo 5: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable “Liderazgo transformacional”	62
Anexo 6: Instrumento de la variable “Compromiso institucional”	64

Anexo 7: Ficha técnica de la variable “Compromiso institucional”	66
Anexo 8: Base de datos de la variable “Compromiso institucional”	69
Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable “Compromiso institucional”	70
Anexo 10: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable “Compromiso institucional”	71
Anexo 11: Matriz de consistencia	73
Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio.....	75
Anexo 13: Documento de autorización del estudio.....	76
Anexo 14: Protocolo de consentimiento.....	77
Anexo 15: Fotografías.	78
Anexo 16: Artículo científico.	81

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Distribución del personal docente que labora en la unidad educativa UPSE de La Libertad, Ecuador, año 2018	27
Tabla 2 Distribución de docentes contratados que laboran en la sección vespertina de la Unidad Educativa UPSE de La Libertad, Ecuador, año 2018.....	28
Tabla 3 Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018	35
Tabla 4 Relación entre la dimensión afectiva y la variable liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018	36
Tabla 5 Relación entre la dimensión normativa y la variable liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.	37
Tabla 6 Relación entre la dimensión calculada y la variable liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.	38
Tabla 7 Correlación entre el liderazgo transformacional y compromiso institucional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018	39
Tabla 8 Correlación entre la dimensión afectiva y el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.	40
Tabla 9 Correlación entre la dimensión normativa y el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.	41
Tabla 10 Correlación entre la dimensión calculada y el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.	42

RESUMEN

La tesis titulada “Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables liderazgo transformacional y compromiso institucional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

Esta investigación planteó la hipótesis que afirmaba que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso institucional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018. La población de estudio corresponden a 26 docentes y la muestra fue de 14 docentes que laboran en la sección vespertina de una unidad educativa, siendo no probabilística intencional. El estudio es no experimental, asume un diseño correlacional asociativo, la investigación desarrolló la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios con respuesta en escala ordinal con los coeficientes 0.871 para la variable liderazgo transformacional y 0.835 para la variable compromiso institucional. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos rho y R.

Los resultados correlacionales de la tabla 9 explican que dado los valores p: 0.927 y rho 0,027 se rechaza la hipótesis afirmativa de la investigación, por lo que se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula lo cual indica que el liderazgo transformacional no se relaciona. La investigación concluye demostrando que el liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el compromiso institucional en los docentes de una Unidad Educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

Palabras claves: Consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional, influencia idealizada, afectiva, normativa, calculada.

ABSTRACT

The thesis entitled "Transformational leadership and institutional commitment in teachers of an educational unit, La Libertad, Ecuador, 2018" It had as objective to determine the relationship between the variables transformational leadership and the institutional commitment among the teachers of an educational unit, La Libertad, Ecuador, 2018.

This research proposed the hypothesis of transformational leadership is significantly related to institutional commitment among teachers of an educational unit, La Libertad, Ecuador, 2018. The universe corresponds to 26 teachers and the sample that was taken was 14 teachers who work in the afternoon section of an educational unit, being an intentional non-probabilistic sample. The study is non-experimental, it assumes an associative design, the research implemented the survey technique and as instruments two questionnaires were applied with an ordinal scale response with the coefficients 0.871 for the transformational leadership variable and 0.835 for the institutional commitment variable. SPSS software version 22 was used to process the information. The results were presented through contingency tables and the rho and R. statistics.

The correlational results of table 9 explain that given the values $p: 0.927$ and $\rho 0.027$ the affirmative hypothesis of the investigation is rejected, so the decision is made to accept the null hypothesis, which indicates that the transformational leadership is not related. The research concludes by demonstrating that transformational leadership is not significantly related to institutional commitment among the teachers of an Educational Unit, La Libertad, Ecuador, 2018.

Keywords: Individualized consideration, intellectual stimulation, inspirational motivation, idealized influence, affective, normative, calculated.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En un mundo lleno de complejidades sociales y personales, causadas por las corrientes propias de un mundo que ambiciona poder, que luce poder y alardea poder, el liderazgo se mal interpretó y se manifestó con expresiones y acciones autoritarias afectando los estados emocionales de los individuos, en Latinoamérica los malestares ocasionados por malas prácticas ligadas al liderazgo, han generado gran interés en desarrollar capacitaciones entorno al liderazgo transformacional en en la investigación realizada en España “¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores?” Destaca que la base teórica del liderazgo transformacional sobre todo en la importancia que da a la motivación intrínseca (Godoy & Bresó, 2013).

El liderazgo transformacional está considerado como uno de los más innovadores, quienes están a cargo de instituciones tienen la prioridad de inspirar al personal para que sus intereses personales trasciendan por el progreso de la institución y tengan un efecto sorprendente sobre ellos, Robbins & Judge (2013), por ende es importante que el líder de una institución tenga el conocimiento adecuado para poder dirigir a sus empleados y obtener los resultados que el espera de ellos.

Según la tesis “Gestión del liderazgo y valores en la administración de la carrera de psicología de la Universidad Estatal Península de Santa Elena durante el periodo lectivo 2010-2011” mediante esta investigación se determina que los directivos a cargo, promueven el éxito académico con grupos de apoyo asumen que hay circunstancias en que se requiere un mayor esfuerzo en el personal directivo para llegar a los objetivos que tiene la carrera (Gómez, 2012).

En Ecuador resaltar la importancia de motivar y fortalecer el talento humano formando líderes que promuevan una verdadera transformación es uno de los principales objetivos demostrado en un estudio, para lo cual se analiza, como la

falta de liderazgo influye en el desarrollo de un país, esta investigación se la realiza en el trabajo de titulación “El liderazgo transformador para la seguridad y el desarrollo nacional” los resultados de esta investigación demuestran la carencia de líderes transformadores que impulsen los cambios sociales que coadyuve el desarrollo del país (Guevara, 2005).

Es un hecho que en muchas instituciones existan inconformidades en la atención que reciben los usuarios externos, lo cual puede ser el resultado de la insatisfacción laboral y falta de compromiso al momento de liderar.

A pesar de los estudios realizados en áreas pedagógicas, es necesario investigar el liderazgo transformacional, así como el compromiso institucional, como factores determinantes en una unidad educativa ubicada en La Libertad, Ecuador, de igual forma, instaurar la relación de cada una de estas variables con los docentes coadyuvará a la ejecución de los objetivos institucionales.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 A nivel internacional

Minaya (2014) efectuó un estudio “El Liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ - Callao” trabajo realizado en la ciudad de Lima, encaminado a establecer si el liderazgo transformacional del personal directivo y el compromiso organizacional de sus profesores, este estudio se define descriptivo correlacional, un cuestionario de 36 preguntas sirvió como instrumento válido para la medición del liderazgo, para el compromiso institucional se consideraron 27 preguntas como parte de un cuestionario. Para su análisis se empleó el estadístico de correlación de Pearson, el producto de esta investigación concluyó afirmándose que existe una significativa relación entre las dos variables, además en las dimensiones analizadas se encontró una alta correlación positiva,

Ganga, Villegas Pedraga & Rodríguez (2016) realiza una investigación “Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile”, realizado en la ciudad de Caracas – Venezuela, este estudio es de tipo cuantitativo correlacional, basado en determinar la existencia de una influencia positiva de este tipo de liderazgo delineando un perfil docente para una institución educativa privada en una comunidad chilena, en la recolección de información utilizó una encuesta con un cuestionario multifactorial de liderazgo en su versión adaptada de (Bass & Avolio, Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Form 5x short, 2000). La confiabilidad es definida mediante el Alfa de Cronbach con un índice de confiabilidad de 0.97, en este estudio se destaca como resultado la importancia de incorporar un instrumento y estrategias que permitan sincronizar la institución con las dimensiones asociadas, este instrumento podría también aplicarse en otras organizaciones (Ganga, Villegas, Pedraja, & Rodríguez, 2016).

Una de las dimensiones más destacadas es consideración individualizada, se denota la importancia de ser tratado como un individuo y no como un todo, por otro lado la estimulación intelectual es un aspecto muy bien valorado dentro de la práctica educativa.

Meza & Flores (2014), realizó un estudio “El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso” en la ciudad de Mérida – Costa Rica, en el cual se evidencia que en un grupo de docentes se acentúan los atributos del liderazgo transformador y existe interrelación entre los componentes de este perfil, se utilizó la encuesta y un cuestionario, según esta investigación la tolerancia psicológica es el rasgo con mayor porcentaje con un 93%, inspiración con un 91%, el carisma y la acentuación del docente con un 90%, la estimulación intelectual con un 89,9%, participación 89% y consideración individual un 88%,

Loza (2014) realiza un estudio en Lima – Perú, titulado “Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto” el objeto de estudio se basó en el análisis de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los profesores de esta unidad educacional, la investigación es no experimental, aplicando un cuestionario a una población de 100 profesores, Con el análisis de sus resultados se da por aceptada la hipótesis, la escala total evidenció una relación significativa entre ambas variables, afirmando que se identifican con la institución y con su estilo de liderazgo.

Maldonado (2014) presenta el tema “Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública”, esta investigación realizada en la ciudad de Aguascalientes – México, es de tipo descriptivo analítico, cuyo objetivo fue determinar si existen diferencias entre algunas variables demográficas y laborales con el compromiso organizacional de los profesores, la muestra la conformaron 58 profesores de una institución educativa pública, la técnica se basó en una encuesta Se adoptó como medio de recolección de datos, el cuestionario de Meyer & Allen, su confiabilidad se define a través del Alfa de Cronbach, en consecuencia un 0,807 como índice de confiabilidad, que indica que los docentes tienen un nivel medio de compromiso institucional y no se encontró ninguna diferencia entre las variables analizadas.

Con el compromiso institucional se promueven las dimensiones afectiva, normativa y calculada, su aplicación permitirá un mayor compromiso por parte de los miembros de la institución.

Cabrejos & Torres (2014) en su artículo titulado “El liderazgo transformacional como apoyo en la gestión pedagógica del director” realizada en la ciudad de Chiclayo – Perú, cuyo objetivo fue mejorar las actividades del personal directivo en las unidades educativas públicas, para esto se presenta una propuesta que incluye iniciar talleres para que estos directivos desarrollen un nivel de liderazgo

transformacional, esta investigación tiene un enfoque epistemológico integrativo situacional, se tomó como muestra a 10 unidades educativas, primero se aplicó un instrumento para saber en qué nivel se encasillaba la gestión de los directivos, los resultados indicaron que el estilo que predomina en las funciones de los directivos es el liderazgo transaccional, también se resalta que los directivos se inclinan más en el liderazgo administrativo que en el liderazgo pedagógico.

En el desarrollo de toda institución es vital la motivación inspiracional, es decir el interiorizar y proyectar la meta deseada.

1.2.2 A nivel nacional

Rodríguez (2018) con su tema “Liderazgo preventivo para la universidad. Una experiencia plausible”, esta es una investigación teórico-práctica, trata de buscar soluciones de aplicación inmediata a los problemas más comunes que afronta un directivo en una universidad, analizando tres tipologías de liderazgo, el transaccional transformacional y el transformativo, la muestra la conformaron 5 estudiantes, 3 exalumnos, el criterio para esta muestra fue la asistencia a eventos y cursos de formación, liderazgo y calificaciones en sus estudios universitarios, se utiliza como técnica una encuesta transversal auto administrada y el instrumento para el análisis de datos fue la entrevista cara a cara, en este estudio como resultado se presenta una propuesta de formación al liderazgo preventivo en esta comunidad universitaria.

Sánchez & Paredesa (2017) en su artículo titulado “Transformación institucional con liderazgo ético: Caso Unidad Educativa Manuela Espejo” cuyo objetivo fue iniciar un cambio integral en la institución, basada en el fomento de valores morales y ética en los profesores y estudiantes de esta unidad educativa, para esto se aplicó como técnica la encuesta, además realizaron conversatorios, entrevistas, observaciones y fichas, a docentes y estudiantes, el análisis fue no experimental, con un enfoque cuali-cuantitativo de tipo exploratorio descriptivo los

datos fueron procesados y los resultados evidenciaron que el liderazgo directivo se ejerce con una gran calidad humana encaminada a la práctica de valores y del respeto mutuo en cumplimiento de los objetivos de la institución.

Daza (2013), en su tema “Gestión del liderazgo y valores en el Colegio Nacional Once de Febrero de la parroquia rural de Nayón en Quito” busca que las relaciones interpersonales mejoren, a través de dinámicas para una comunicación efectiva y fomentar los valores, esta investigación es de tipo descriptivo analítico y sintético, aplicando como técnica una encuesta y un cuestionario elaborado por el autor como instrumento, la muestra la conformaron 20 profesores, los resultados demuestran que hay poca participación de los directivos en las decisiones relevantes, y que los coordinadores tratan de mantener los círculos laborales.

1.2.3 A nivel local

Fierro y otros (2017) presenta un tema “Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena” cuyo objetivo es diagnosticar el nivel en que el liderazgo organizacional afecta al rendimiento de sus participantes, identificando los factores que eleven el nivel de la calidad de educación y estar acorde a las requerimientos que establece el Consejo de Educación Superior CES, a su vez mejorar las relaciones entre dirigentes y funcionarios, esta investigación posee un enfoque cuantitativo, para determinar la muestra se utilizaron métodos estadísticos, iniciando con una fase exploratoria, descriptiva y correlacional la muestra la conformaron 76 funcionarios que laboran en el período académico 2016-1, se utiliza como técnica la encuesta con un cuestionario, los ítems fueron valoradas mediante la escala de Lickert en este estudio como resultado se demuestra que la influencia de liderazgo organizacional y la motivación se encuentra en un nivel el bajo, asumiendo que sus colaboradores necesitan más motivación por parte de las autoridades, la afectación se refleja en su desempeño en la institución (Fierro, Alejandro, & Ramos, 2017).

Rojas (2014), realiza un estudio sobre “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa Nuestro Mundo, del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, período lectivo 2012-2013”, de la UTPL, definiendo como objetivo, el análisis de las necesidades de los docentes sobre todo en el área de formación ya que es el motor fundamental en la educación, la investigación muestra que los docentes necesitan actualización pedagógica por esta razón se propone dictar un curso donde sus conocimientos sean actualizados en el área pedagógica, así como formación en valores y ética para que los docentes asuman el rol de líderes en el salón de clases y puedan cumplir los estándares de calidad educativos. Esta investigación evidencia la importancia de una constante preparación de los docentes en el área pedagógica, así como en liderazgo y a su vez puedan contribuir con la formación integral de los estudiantes (Rojas, 2014).

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Base conceptual del liderazgo transformacional.

Grandes analistas en esta área coinciden en calificarlo como el liderazgo del futuro; cuyo objetivo principal es crear verdaderos cambios en las organizaciones sobre todo en el área de la educación; adoptando positivamente una transformación total del dirigente que está en un constante aprendizaje, abierto al cambio, preocupándose por perfeccionar y aplicar métodos innovadores (Álvarez, 2010).

Bass, citado por Álvarez (2010), especifica que el liderazgo transformacional en los dirigentes organizacionales es determinante, si desea inspirar en sus colaboradores, para obtener un mejor rendimiento, aumentando su confianza promoviendo la capacitación constante, cuyos resultados desencadenará en un rendimiento óptimo sintiéndose cada día más comprometidos con los objetivos institucionales que se anteponen a los individuales.

Es aquel que crea verdaderos cambios y motiva a sus colaboradores para obtener un desempeño destacado. En consecuencia, Es el líder que inspira e incentiva a sus seguidores para lograr resultados eficientes en su institución (Bass, 1990).

1.3.2 Base teórica del liderazgo transformacional

En otro concepto este tipo de liderazgo lo define como el proceso donde la conciencia de los obreros es estimulada para aumentar su producción, lealtad y se sientan comprometidos e identificados con la misión institucional incluso están por encima de sus intereses personales (Bass, 1990)

Burns (1978) fue el primer autor que asimila el liderazgo transformacional mediante un estudio de líderes en el ámbito político se determinó que a través de la ayuda mutua entre seguidores y líderes logran una mejor motivación. Este estilo de liderazgo ha conseguido grandes efectos en las personas transformando las bases que los motivaban en su trabajo que va desde lo más simple hasta encaminarlos al compromiso, estos líderes se preocupan por que los logros y deseos de sus seguidores se desarrollen y a su vez motivan la auto superación y confianza (Burns, 1978).

Según Bass & Avolio (2000) El liderazgo transformacional guía a los trabajadores a un desempeño óptimo que va más allá de lo que ellos esperan inspirándolos a superarse intelectualmente y anteponer las metas institucionales a las personales, estos autores promueven 5 dimensiones con este tipo de liderazgo, que se detallan a continuación;

1.3.3 Dimensiones del liderazgo transformacional

Consideración individualizada

- Transmisión conocimientos

- Trato personal
- Apoyo

Estimulación intelectual

- Gestión conflictos
- Cambio actitudes
- Potenciación de esfuerzo

Motivación inspiracional

- Optimismo
- Motivación
- Desarrollo organizacional
- Confianza

Influencia idealizada

- Transmisión valores
- Entusiasmo
- Implicación
- Altruismo
- Credibilidad

Consideración individualizada: Está relacionada con la comunicación individual entre el personal y el líder, está dispuesto a escuchar sus necesidades y lo guía en su desarrollo, trata de articular los intereses personales con los objetivos institucionales, Bass citado por Álvarez (2010). Es la respuesta personalizada a las necesidades de cada miembro de la institución.

Una de las principales características que tienen los líderes es la capacidad para diagnosticar, las debilidades y fortalezas que tienen cada uno de sus seguidores, una vez identificadas proceden al desarrollo integral potencializando las virtudes

observadas y reduciendo el nivel de debilidades que detienen el avance de la persona y por ende el de la institución.

Lerma (2007) manifiesta que el líder es un observador de sus seguidores para identificar las necesidades en cada uno de ellos, busca y facilita el medio para ayudar a solucionar los problemas que frenan el desarrollo del trabajador y así mismo también en los logros obtenidos por ellos, con la finalidad de fortalecer los vínculos que existen entre el trabajador y el líder, contribuyendo al desarrollo intelectual y de conocimiento mediante capacitaciones.

Según Leithwood, Mascall y Strauss (2009) definen al líder transformacional como individualista al momento de abordar a sus seguidores este lo hace de manera individual, además de buscador de metas y logros dentro de las capacidades de sus colaboradores, impulsa a nuevos desafíos poniéndose a la par con sus seguidores con buen trato y respeto, además establece un vínculo de apoyo a los seguidores demostrando aceptación a sus diferencias.

El líder transformacional según Lema (2007) y los autores Leithwood, Mascall y Strauss (2009), es aquel que puede transmitir conocimientos, genera un buen trato personal y brinda apoyo a sus seguidores dando importancia a cada detalle

Estimulación intelectual: Se relaciona con la estimulación de capacitación que un líder proporciona y promueve, para el desarrollo profesional y crecimiento intelectual de sus colaboradores y a su vez se esfuerzan para afrontar nuevos retos donde pongan a prueba su creatividad e innovación, Bass citado por Álvarez (2010), es enfrentar los nudos críticos y las necesidades de manera creativa, todo líder debe conocer a su equipo de trabajo para mantener un adecuado liderazgo fomentando el estímulo intelectual.

Sin lugar a dudas el líder es el eje central donde giran en ese eje las responsabilidades que debe asumir y enfrentar, las instituciones requieren de la

labor fresca y sana de sus líderes, con capacidades renovables y capacidad de transmisión de conocimiento y moral, el líder influye, guiando a sus seguidores al éxito esperado.

Para Bass y Avolio (2000) un líder transformacional influye en las personas de manera positiva ya sea en su gestión, así como en la solución de conflictos institucionales incitando a la creación de ideas, motivando a la reflexión, que conlleven al desarrollo intelectual y emocional del colaborador, es decir que la estimulación intelectual permite a los seguidores analizarse y a su vez generar opciones para solucionar problemas de manera creativa.

Por otra parte, en el mismo sentido Bass y Riggio (2006) destacan que los líderes transformacionales promueven y estimulan a los funcionarios motivando a cuestionar sus ideas y la producción de las mismas, a partir de la adquisición de nuevos ejemplos que ayudaran a replantear ciertas formas de actuar.

Como lo expresan Leithwood, Mascall y Strauss (2009), el líder induce a sus colaboradores a emplear el intelecto en la solución de problemas, con la finalidad de escapar de criterios que ocasionaron conflictos en el pasado, refrescar la mente de sus seguidores permite la vinculación a nuevas perspectivas.

Motivación inspiracional: Es la destreza que tienen los líderes en la motivación de sus empleados y ser optimista con una visión del futuro en la que todos los miembros de la institución se favorecen (Molero, Recio, & Cuadrado, 2010). Todo líder debe generar compromisos que no afecten a su equipo, se debe inspirar de manera creativa.

En un mundo tan oscilante que sufre la metamorfosis social, con los efectos de nuevos conceptos y propuestas empresariales e institucionales, los líderes deben aflorar sus potenciales y capacidades intelectuales y emocionales para la conducción de su personal a cargo, para animarlos y llenarlos de optimismo,

comunicarles su visión como proyección de éxito para ser realizadas con fluidez y alcanzar los propósitos propuestos.

Un líder transformacional tiene ciertas características reconocibles, carisma, determinación, visionarios, motivadores, agentes de cambio, comprensibles, flexibles y que ayudan a superar cualquier tipo de inconvenientes de la institución y de sus seguidores, a este tipo de líderes se refiere Bass (1990) como líderes valiosos.

Bass y Avolio (2006), lo describen como el individuo que lidera y cuenta con la destreza para inspirar a sus seguidores para obtener un mejor rendimiento, inculcando al éxito mediante el esfuerzo empleado para lograr las metas propuestas.

Bass y Riggio (2006), ratifican que un líder transformacional motiva el desempeño, lo estimula con optimismo, alegría e induce al trabajador a sentirse el centro de la organización, para estos autores la característica del líder transformacional es el personaje inspirador, motivador que estimula a todos los que le rodean

Para Velásquez (2006), tener la capacidad de motivar, promover los cambios en base de las expectativas de los seguidores son las características del líder transformacional, dado que busca la resolver las situaciones adversas que impiden el desarrollo humano.

Influencia idealizada: Está relacionada con la admiración, confianza y respeto que inspira el líder en sus seguidores, gracias al carisma con el que siempre realiza sus actividades, así también motiva a que sus colaboradores traten de ser como el Huici et al. Citado por Monteza (2017), el nivel de confianza entre el líder y el subalterno será el motor vital para lograr metas y objetivos.

Estas características son constituyentes de fortalezas en la definición del líder, la admiración, ingrediente esencial, en la característica de liderazgo si un líder no es admirado por sus seguidores no logra captar la atención de estos y su trabajo se constituye en débiles resultados, además la confianza una recompensa que genera la honestidad y transparencia de sus actos y que el líder la transfiere a sus seguidores por ende, el ejercicio continuo de esta genera la resultante respeto, siendo este propuesto por el que desea y espera respeto, entonces la clave de un líder transformacional radica en, admiración, confianza y respeto.

Impulsa profundamente y se identifica con sus seguidores estableciendo un buen nivel de calidad moral y ética. La transmisión de valores ligados a la honestidad personal y laboral en situaciones corrientes al sistema determinan la calidad del líder en enfrentar y corregir el problema con un asentado nivel de responsabilidad y respeto hacia sus dirigidos, a esto se lo puede definir como influencia idealizada o transmisión de conocimiento, para Bass y Avolio (2006), sostienen que los líderes transformacionales son los que dan el sentido y orientación a sus seguidores, tratándolos individualmente en sus correcciones.

Por otro lado, el líder se constituye en la fuente de entusiasmo que se requiere para levantar o sostener el ánimo de los seguidores, para lograr las metas propuestas de institución, para Velásquez (2006), es tener la capacidad de motivar y animar.

Para Bass el liderazgo es el proceso donde la conciencia de los obreros es estimulada para aumentar su producción, implicación, altruismo, credibilidad y lealtad y se sientan comprometidos e identificados con la misión institucional incluso están por encima de sus intereses personales (Bass, 1990)

1.3.4 Base conceptual del compromiso institucional

Varios autores sostienen que no se puede concebir un concepto de compromiso organizacional con el que concuerden académicos, investigadores etc. el más común es el de Mowday citado por Lagomarsino (2003) que lo define como aquella fuerza o impulso con el que se siente identificado un individuo con la institución.

De la misma manera Robbins & Judge (2013) afirman que en el compromiso organizacional el trabajador siente un alto grado de identificación con la entidad donde labora y con sus metas y valores, desarrollando un sentido de pertenencia hacia ella.

Es la identificación y grado de participación que tiene un trabajador en su institución, haciendo propias la filosofía y valores de la misma (Hellriegel, Slocum, & Woodman, 1999).

Meyer & Allen citado por Barraza & Acosta (2008) en su teoría del compromiso organizacional lo definen como la reacción psicológica de un individuo con una institución, es decir, asocia al compromiso e identificación que siente un individuo con los valores institucionales que lo hacen enorgullecer de pertenecer a la misma, además se preocupa de los problemas organizacionales y trata de solucionarlos.

1.3.5 Base teórica del compromiso institucional

Becker (1960) en su teoría del compromiso institucional establece que un individuo asume la decisión voluntaria de invertir esfuerzo por la institución donde trabaja, y entiende que estas acciones le traerán mejoras laborales y estabilidad social, de tal forma que si abandonara el trabajo siente que puede perder, es así que el

trabajador nivela sus objetivos personales con los de la institución, preocupándose por el progreso de la misma, lo que se denomina como persistencia conductual.

Para Meyer y Allen (1991) el modelo abarca tres los aspectos determinantes para referirse al compromiso organizacional, los estados emocionales ligados a la percepción y exteriorizados por las expresiones, corporales y verbales, son determinantes en el desempeño y rendimiento del trabajador a esta se la reconoce como afectividad. Compromiso normativo, es la importancia que el trabajador siente de permanecer en la institución por los beneficios económicos básicamente por los que espera recibir y el último aspecto es el de permanencia o calculada, aspecto se involucra el sentido de permanencia y pertenencia, el trabajador percibe los estímulos y reacciona condicionado a sus valores morales. En esta teoría el autor define los siguientes componentes:

1.3.6 Dimensiones del compromiso institucional

Afectiva

- Satisfacción
- Compromiso
- Estabilidad laboral
- Pertenencia

Normativa

- Reciprocidad
- Lealtad

Calculada

- Bienestar económico

Afectiva: La constituye la identificación psicológica que incluyen sentimientos, actitudes, creencias, valoraciones o situaciones anímicas que hacen que cada

colaborador se enorgullezca e identifique con las metas de esta institución donde presta sus servicios, Meyer & Allen citado por Barraza & Acosta (2008).

Para Meyer y Allen (1991), se debe considerar de gran importancia la afectividad, dado que es el reflejo de sus emociones y son estas las que nos permiten determinar y evaluar fácilmente el nivel satisfacción de las necesidades que influyen en el nivel de compromiso que el trabajador tiene y siente hacia la institución a la que pertenece. Las labores de la institución influyen directamente en el aspecto afectivo del trabajador relacionado al compromiso que este tiene hacia ella, desde este punto, la estabilidad laboral es el resultado, del buen trato o estímulo que el trabajador recibe y que además está ligado a las condiciones e infraestructura en la que se desarrolla o desenvuelve sus actividades, se podría acotar un dicho popular, a barriga llena, corazón contento, lo que conlleva a desarrollar un sentido de pertenencia, tal como se plantea en Deroncele (Despaigne, 2017) el sentido de pertenencia envuelve actitudes conscientes y comprometida afectivamente ante la naturaleza significativa que individualiza determinadas colectividades, en la que el individuo se involucra activamente.

Normativa: Es el nivel de compromiso o lealtad que tiene una persona con su institución, es la naturaleza emocional por la que siente obligado a seguir trabajando en ella, Meyer & Allen citado por Barraza & Acosta (2008), el compromiso normativo está relacionado con factores morales y éticos de los miembros de una institución.

Guzmán, Ancona & Muñoz (2014) Este aspecto, lo relacionan con la percepción del trabajador y como resultante a la presión ejercida de la institución por lograr alcanzar sus metas, se podría indicar que el rendimiento está ligado a la condición individual y de la capacidad que se tiene al momento de resistir la presión institucional y es en este punto neurálgico que se refleja el compromiso de un trabajador y su institución.

Meyer y Allen (1991) En este aspecto se involucra el sentido de permanencia y pertenencia, el trabajador percibe los estímulos y reacciona condicionado a sus valores morales, indicándose que es a la institución a la que debe la solución a sus necesidades y corresponde con un sentido de lealtad y este sentimiento lo conduce a desarrollar un sentimiento de permanencia y como resultado lucha a favor de la institución como si fuera de él.

Para Ramos (2005) los aspectos normativos tienen su origen en la formación de los valores inculcados en la infancia, la reciprocidad es el sentido de agradecimiento y como el individuo se comporta frente al trato que recibe, en el caso del trabajador el nivel de reciprocidad o compromiso normativo, le conduce a la sensación de endeudamiento con una organización por darle esa oportunidad para laborar y cree que sería una deslealtad no ser recíproco.

La lealtad o sentido moral, por recibir prestaciones como la capacitación, beneficios económicos hace que el trabajador deba permanecer hasta que la deuda sea cubierta.

Calculada: Está relacionado con la inversión de tiempo, dinero y esfuerzo que una persona realiza en una organización, tiene mucho que ver con su bienestar económico y las ventajas de permanecer en la misma, Meyer & Allen citado por Barraza & Acosta (2008) se fundamenta en el cálculo de costos, en el cuanto, esto genera una conexión muy firme con la organización.

Bienestar económico es la recompensa que recibe el trabajador por el esfuerzo entregado a la institución, para Meyer y Allen (1991) El pago del salario es la recompensa que tiene el trabajador por su labor realizada, esta recompensa fortalece el compromiso de permanencia, este sentimiento de permanencia, actúa como ancla y fija al trabajador en la institución, por lo que ella genera mediante sus incentivos económicos y no solo este aspecto se involucra en este sentido sino también los reconocimientos que el trabajador recibe.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

Esta investigación plantea como incógnita ¿De qué manera el liderazgo transformacional se corresponde con el compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

¿De qué manera se relaciona la dimensión afectiva con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018?

¿De qué manera la dimensión normativa se corresponde con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018?

¿Cómo se relaciona la dimensión calculada con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018?

1.5 Justificación del estudio

Conveniencia: Este estudio resulta útil en todo tipo de organización más aun en el ámbito educativo, en el que la legislación apunta a un modelo de calidad educativa pero no solo depende del modelo para llegar a la excelencia, dependerá mucho de la gestión docente e indirectamente beneficiarán a la comunidad estudiantil.

Relevancia social: Mediante el análisis de sus variables, dimensiones e indicadores, reflejados en el instrumento se identificarán las falencias en el rol del docente y siendo este, un factor primordial en el sistema educacional, es

necesario repotenciar los factores con los que se identifican, motivan y comprometen su desempeño, de igual forma el directivo debe tener un buen liderazgo con formación constante que inspire este progreso para que junto con sus seguidores lleguen a una educación de calidad.

Implicancia práctica: La investigación es un estudio asociativo pretende definir el perfil, características y propiedades de estas variables en los docentes y directivos ya que en muchas instituciones educativas ellos también tienen horas de docencia, el aporte de este proyecto permitirá conocer el efecto que ambas variables causan en los profesores de una entidad educativa.

Valor teórico: Los resultados de este proyecto aportan a la propuesta de Robbins & Judge (2013), Álvarez (2010), Bass & Avolio (2000) sobre liderazgo transformacional; y en lo referente al compromiso institucional, Becker (1960), Meyer & Allen citado por Barraza & Acosta (2008) mediante los cuales se logró comprobar la relación de las variables liderazgo transformacional y compromiso institucional en los docentes.

Utilidad metodológica: Esta investigación utilizó un método no experimental con un diseño correlacional asociativo, las dimensiones e ítems utilizados en cada variable, en base a las pruebas de validez y confiabilidad de sus instrumentos demuestran que tienen un alto grado de confiabilidad. Esta investigación también evidenció que son escasos los estudios relacionados al tema a nivel provincial y puede ser la base para futuros temas.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

H_i: El liderazgo transformacional se corresponde significativamente con el compromiso institucional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

H₀: El liderazgo transformacional no se corresponde significativamente con el compromiso institucional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

H_i: La dimensión afectiva se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

H_i: La dimensión afectiva se corresponde significativamente con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018

H_i: La dimensión normativa se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

1.6.3 Hipótesis nulas

H₀: La dimensión normativa no se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

H₀: La dimensión calculada no se corresponde significativamente con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

H₀: La dimensión calculada no se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación del liderazgo transformacional y el compromiso institucional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

- Establecer la relación de la dimensión afectiva con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.
- Establecer la relación de la dimensión normativa con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.
- Determinar la relación de la dimensión calculada con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

II. MÉTODO

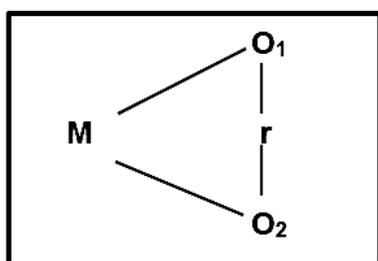
2.1 Diseño de investigación

Según a las definiciones de Hernández, Fernández & Baptista (2014), este estudio fue no experimental transversal, porque solo se observó a las dos variables en su contexto natural a continuación se realizó un análisis de ellas, el levantamiento de información se realizó en un solo momento de observación.

El estudio se sustentó en un diseño correlacional asociativo, porque analizó la relación entre la variable liderazgo transformacional y la variable compromiso institucional en la misma muestra (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Esta investigación según su finalidad fue básica, porque actualizó los conocimientos sobre las variables en estudio. El enfoque utilizado fue cuantitativo, pues se realizaron mediciones, se recopilaron cifras y se realizaron análisis estadísticos.

Esquema del diseño correlacional asociativo:



Donde:

M= Muestra: Docentes de la Unidad Educativa

O₁ = Variable 1: Liderazgo transformacional

O₂ = Variable 2: Compromiso institucional

r = Relación entre las variables

La finalidad de una investigación correlacional es establecer la analogía efectiva entre dos o más variables en una muestra específica, en la que se medirá la relación, iniciando con el análisis de cada variable por separado, luego se ponderan, analizan y se determina el vínculo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Las variables bajo un enfoque cuantitativo tienen un rol importante en la construcción de la hipótesis, se puede decir que una variable son cualidades, atributos observables o características que tiene una persona, cosa o entidad que expresan dimensiones y que tienen variaciones (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014).

2.2.2 Matriz de operacionalización de la variable liderazgo transformacional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo transformacional	Es el estilo de dirección que promueve la confianza en su equipo de trabajo, manteniéndolos comprometidos con fines y metas institucionales, convirtiéndose cada individuo en un auténtico líder transformacional. (Bass, 1990).	Se observó la forma en que los líderes de la institución organizan y dirigen el accionar institucional.	Consideración individualizada	1. Transmisión conocimientos: La Institución y el colaborador invierten recursos y tiempo en la preparación continua.	Escala Ordinal Nunca 1 Pocas veces 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
				2. Trato personal: Relacionada con la manera de interactuar una persona con otra.	
				3. Apoyo: Ayuda o colaboración para el cumplimiento de objetivos.	
			Estimulación intelectual	4. Gestión conflictos: Relacionada a prevenir o contener conflictos y reducir el nivel de afectación, estableciendo acuerdos mutuos.	
				5. Cambio actitudes: Asumir responsabilidad a sus acciones y encaminarlas a cumplir metas.	
				6. Potenciación de esfuerzo: Promover energía y voluntad en cada tarea.	
			Motivación inspiracional	7. Optimismo: Visión positiva del futuro	
				8. Motivación: Impulso a la realización de una actividad	
				9. Desarrollo organizacional: Proceso sistemático planificado para incrementar efectividad	
				10. Confianza: Promover seguridad.	
			Influencia idealizada	11. Transmisión valores: Promover principios, virtudes y cualidades.	
				12. Entusiasmo: Exaltar el ánimo productivo de cada	

				persona	
				13. Implicación: Involucrar, a las personas en un asunto.	
				14. Altruismo: Promover el bien de manera desinteresada.	
				15. Credibilidad: Fomentar seguridad en el accionar de las personas	

Fuente: Elaboración propia, 2018

2.2.3 Matriz de operacionalización de la variable compromiso institucional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
compromiso institucional	Constituye el nivel de responsabilidad y de interiorización de las políticas, objetivos, filosofías y metas que tienen los trabajadores con una institución. (Meyer & Allen, 1991)	Afectiva, calculada y normativa son las dimensiones que se medirán por medio de la satisfacción y bienestar.	Afectiva	1.Satisfacción: Sentimiento de bienestar que cubre una necesidad	Escala Ordinal Totalmente en desacuerdo: 1 En desacuerdo: 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3 De acuerdo: 4 Totalmente de acuerdo: 5
				2. Compromiso: Obligación contraída por una persona.	
				3. Estabilidad laboral: Protección legal del trabajador en una entidad.	
				4. Pertenencia: Circunstancia de formar parte de un grupo.	
			Normativa	5.Reciprocidad: Intercambio de mutuo de acciones, bienes, etc.	
				6. Lealtad: Respeto y fidelidad a los principios o compromisos hacia alguien.	
			Calculada	7.Bienestar económico: Condiciones económicas aceptables para un individuo	

Fuente: elaboración propia, 2018

2. 3 Población y muestra

2.3.1 Población

Es el universo o la totalidad de los casos que coinciden o tienen algo en común, es decir la totalidad de un fenómeno a investigar pero que tienen en común una característica la cual se analiza y es objeto de la investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

En este estudio la población la representaron todo el personal docente de la Unidad Educativa UPSE, conformada por 26 profesores de ambos sexos, de los cuales 12 laboran en la sección matutina, 12 docentes en la sección vespertina y 2 docentes laboran en ambas secciones, todos trabajan bajo la modalidad de contrato, a través del Ministerio de Educación del Ecuador.

Tabla 1 Distribución del personal docente que labora en la unidad educativa UPSE de La Libertad, Ecuador, año 2018

Personal	Matutina		Vespertina		Matutina/vespertina		Total
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	
Docentes contratados	6	6	6	6	1	1	26

Fuente: Archivos de registro del personal de la Unidad Educativa UPSE (2018).

2.3.2 Muestra

Es una parte del universo, la muestra no siempre es obligatoria para la recolección de datos de una investigación, estará a criterio del investigador si desea o no delimitar una población, esta muestra debe ser representativa ya que al final los resultados se van a generalizar (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Para este efecto, se consideró como método el muestreo no probabilístico, en el cual el subgrupo de la población dependió de las características del estudio y no de la probabilidad (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Es decir que no toda

la población reunió las características para esta investigación. Este muestreo también fue intencional, pues se seleccionó a los candidatos de acuerdo a una característica específica.

En este trabajo investigativo se consideró como muestra a 14 docentes de ambos sexos, que tienen la condición laboral de contratados y que además laboran en la sección vespertina de la Unidad Educativa UPSE de La Libertad, Ecuador, año 2018.

Tabla 2 Distribución de docentes contratados que laboran en la sección vespertina de la Unidad Educativa UPSE de La Libertad, Ecuador, año 2018

Personal	Vespertina		Matutina/vespertina		Total
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	
Docentes contratados	6	6	1	1	14

Fuente: Archivos de registro del personal de la Unidad Educativa UPSE.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

La técnica utilizada en la recolección de datos fue la encuesta. La misma que es un procedimiento estandarizado, que sirve para indagar la opinión de un grupo de personas (Del Cid, Méndez, & Sandoval, 2011), previamente se requirió la venia del señor Rector del establecimiento educativo. Anexo (12 y 13)

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

Para la medición de las variables de esta investigación el instrumento seleccionado fue el cuestionario, este se define como la reunión de preguntas que se elaboran para recabar información que permita alcanzar el objetivo de una investigación (Bernal, 2016), se destinó un cuestionario para cada una de las

variables, con una serie de preguntas debidamente estructuradas y se elaboró la ficha técnica de ambas variables con la información pertinente (Anexo 2 y 7).

La variable liderazgo transformacional utilizó como instrumento el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ(5x), (Bass & Avolio, Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Form 5x short, 2000), posterior a su creación se realizaron varias adaptaciones y traducciones, es así que en este proyecto se utilizó la versión corta en español la misma que contiene 20 ítems que son abordados en cuatro dimensiones de esta variable (Monteza, 2017), (Anexo 01):

Consideración individualizada: contiene 4 ítems (del 1 al 4)

1. Dedicar tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.
2. Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.
3. Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.
4. Me ayuda a mejorar mis capacidades.

Estimulación intelectual: contiene 4 ítems (del 5 al 8)

5. Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.
6. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.
7. Me hace ver los problemas desde diferentes ángulos.
8. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.

Motivación inspiracional: Contiene 4 ítems (del 9 al 12)

9. Habla de forma optimista sobre el futuro.
10. Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas
11. Presenta una convincente visión del futuro
12. Expresa confianza en que las metas serán cumplidas

Influencia idealizada: Contiene 8 ítems (del 13 al 20)

13. Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes

14. Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella
15. Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber
16. Va más allá de sus propios intereses por el bien del grupo
17. Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar
18. Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma
19. Demuestra sentido de autoridad y confianza
20. Enfatiza la importancia de una visión común

La escala a la que corresponde este instrumento es ordinal

- Nunca (1)
- Pocas veces (2)
- A veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

Para la variable compromiso institucional, se utilizó como instrumento un cuestionario con 18 ítems de Meyer & Allen citado por Barraza (2008) en la cual se consideran tres dimensiones (Anexo 06):

Afectiva: contiene 7 ítem (del 1 al 7)

1. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución.
2. De verdad siento que cualquier problema en esta institución es también mi problema.
3. Trabajar en esta institución significa mucho para mí
4. En esta institución me siento como en familia
5. Estoy orgulloso de trabajar en esta institución
6. Me siento parte integrante de esta institución

7. Creo que no estaría bien dejar esta institución, aunque me beneficie en el cambio

Normativa: Contiene 3 ítems (del 8 al 10)

8. Creo que le debo mucho a esta institución

9. Esta institución se merece mi lealtad

10. Creo que no podría dejar esta institución porque tengo una obligación con su gente

Calculada: Contiene 8 ítems (del 11 al 18)

11. Si continúo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que aquí recibo

12. Aunque quisiera, sería muy difícil ahora mismo dejar este trabajo

13. Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo

14. Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían

15. En este momento, dejar esta institución supondría un gran coste para mí

16. Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo

17. Trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera

18. Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista

Los ítems en este cuestionario contienen una escala ordinal:

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

2.4.3 Validez

Es el nivel de conveniencia o seguridad que tiene un instrumento en la medición de lo que se desea medir está muy relacionada con la precisión que cuenta un instrumento en una medición, (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014).

Se entiende por validez de contenido es la magnitud con la que un instrumento manifiesta dominio (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014).

Por lo tanto la clase de validación en este trabajo fue la validez de contenido con la estrategia “Juicio de experto” la docente de curso, Dra. Liliana Espinoza, realizó esta actividad (Anexo 5 y 10) y se registró el instrumento en su base teórica (Anexo 11).

2.4.4 Confiabilidad

Si los resultados de una medición ejecutada en distintos tiempos o con distinta población, se asimilan, se puede aseverar que este instrumento es confiable (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014). En otras palabras, es el nivel de confianza o seguridad que proporcionan los datos estadísticos o matemáticos y nos dirán en qué medida son coherentes entre sí para su respectiva interpretación.

A J. L. Cronbach se le atribuye la creación del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual consiste en establecer con un cálculo matemático los coeficientes que pueden ser entre 0 a 1. (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014)

Para la determinación y confiabilidad del instrumento se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach utilizando el programa SPSS. En la medición de la variable Liderazgo

transformacional el valor obtenido fue 0.871, según los parámetros planteados por George & Mallery (2002). Corresponden a una buena confiabilidad (Anexo 4).

En lo referente a la credibilidad, en esta investigación se usa la estrategia de triangulación ya que los resultados fueron congruentes o coincidieron entre sí, pues a través de los resultados que se recogieron, se compararon y el nivel de coincidencia es el que dio la validez y credibilidad al resultado de este estudio, lo que lo hace creíble.

En cuanto al segundo instrumento, su confiabilidad se justificó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach y el software SPSS, obteniendo como resultado 0.835 en la medición de la variable compromiso institucional, según George & Mallery (2002). Este resultado corresponde a una buena confiabilidad (Anexo 9).

2.5 Métodos de análisis de datos

En el proceso de análisis de datos primero se elaboró una tabla de frecuencias para cada variable. (Anexo 3 y 8).

De acuerdo a Mason & Lind (1997) la agrupación de información numérica seleccionada por categorías en las que se detallan la cantidad de ocurrencias es lo que estos autores denominan como distribución de frecuencias.

Toda la información se la procesó mediante el software SPSS versión 22. Las tablas de contingencia y los estadísticos Rho y R. facilitaron la presentación de los resultados.

2.6 Aspectos éticos

Se practicaron aspectos éticos, los cuales permitieron la aplicación de instrumentos, análisis de datos y desarrollo de conceptos en forma veraz, entre los principales aspectos éticos aplicados tenemos:

Respeto a los derechos de autores, utilizando las normas APA.

Respeto a la veracidad en las referencias bibliográficas.

Se acoge a las políticas de la Universidad Cesar Vallejo y su escuela de postgrado.

Se utilizó el protocolo de consentimiento informado que se aplicó a la muestra objeto de estudio.

El dialogo con la autoridad de la institución para acceder al permiso correspondiente y aplicar la encuesta.

Mediante la firma de declaratoria de autenticidad se autorizó la publicación de este trabajo.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis Descriptivos

Objetivo general.

Determinar la relación del liderazgo transformacional y compromiso institucional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

Tabla 3 Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018

			COMPROMISO		Total
			MEDIO	ALTO	
LIDERAZGO	MEDIO	Recuento	1	0	1
		% del total	7,1%	0,0%	7,1%
	ALTO	Recuento	6	7	13
		% del total	42,9%	50,0%	92,9%
Total	Recuento	7	7	14	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa UPSE
Elaboración propia.

Análisis e interpretación

La tabla tres detalla que un 50% (7) del personal docente coincidieron en calificar en el nivel alto las variables liderazgo transformacional y compromiso institucional. Por otra parte, el 42,9% (6) calificaron en un nivel medio la variable compromiso institucional y en nivel alto el liderazgo transformacional, es decir, los docentes constituyen el pilar fundamental para incentivar a sus compañeros a una mejora integral de sus funciones, desarrollado un sentido de pertenencia para cumplir con los objetivos institucionales, así también el funcionario percibe que posee los elementos necesarios que benefician su bienestar y se identifica con su institución.

Objetivos específicos.

Objetivo específico 1

Establecer la relación de la dimensión afectiva con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

Tabla 4 Relación entre la dimensión afectiva y la variable liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018

			LIDERAZGO		Total
			MEDIO	ALTO	
AFECTIV	BAJO	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	14,3%	14,3%
	MEDIO	Recuento	1	0	1
		% del total	7,1%	0,0%	7,1%
	ALTO	Recuento	0	11	11
		% del total	0,0%	78,6%	78,6%
Total		Recuento	1	13	14
		% del total	7,1%	92,9%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa UPSE
Elaboración propia.

Análisis e interpretación

En la tabla cuatro se determina que un 78,6% (11) de las personas encuestadas estuvieron de acuerdo en ubicar en nivel alto la relación entre la dimensión afectiva y la variable liderazgo transformacional, interpretándose que los profesores se identifican psicológicamente tanto en sentimientos, actitudes, creencias, valores o situaciones anímicas que hacen que se sienta orgulloso de laborar en la institución.

También se observa que el 7,1% (1) coincidió en señalar que la relación entre la dimensión afectiva y la variable liderazgo transformacional se encuentra en un nivel medio, evidenciando que un docente, en parte se identifica con la filosofía y valores del establecimiento educativo, además, está dispuesto a aprender, prepararse en cierta forma cambiar, para mejorar las actividades que realiza diariamente.

Objetivo específico 2

Establecer la relación de la dimensión normativa con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

Tabla 5 Relación entre la dimensión normativa y la variable liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

			LIDERAZGO		Total
			MEDIO	ALTO	
NORMATIV	MEDIO	Recuento	1	4	5
		% del total	7,1%	28,6%	35,7%
	ALTO	Recuento	0	9	9
		% del total	0,0%	64,3%	64,3%
Total		Recuento	1	13	14
		% del total	7,1%	92,9%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa UPSE
Elaboración propia.

Análisis e interpretación

La tabla cinco revela que 64,3% (9) del personal docente puntualizaron y calificaron en nivel alto la relación entre la dimensión normativa y variable liderazgo transformacional, interpretándose que estos individuos son leales y se sienten muy comprometidos con su entidad educativa, de tal forma que se sienten obligados a permanecer en ella.

Por otra parte, el 7,1% (1) coincidió en estimar en un nivel medio la relación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión normativa, que se interpreta que este docente puede colaborar y transformar sus actividades en la institución educativa.

Objetivo específico 3

Determinar la relación de la dimensión calculada con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

Tabla 6 Relación entre la dimensión calculada y la variable liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

			LIDERAZGO		Total
			MEDIO	ALTO	
CALCULAD	MEDIO	Recuento	1	8	9
		% del total	7,1%	57,1%	64,3%
	ALTO	Recuento	0	5	5
		% del total	0,0%	35,7%	35,7%
Total		Recuento	1	13	14
		% del total	7,1%	92,9%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa UPSE
Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Esta tabla confirma que el 57,1% (8) del personal encuestado, consideraron en nivel medio la relación entre la dimensión calculada, así como en nivel alto la variable liderazgo transformacional, su interpretación radica en que estos docentes tienen especial preocupación por su bienestar económico y las ventajas de permanecer en la institución donde laboran

Por otra parte, el 7,1% (1) coincidió en estimar en un nivel medio el liderazgo transformacional y la dimensión calculada, este resultado reafirma que el docente es consciente que al invertir esfuerzo y tiempo en beneficio de la institución asegurará su prosperidad y economía familiar.

3.2. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general.

- H_i:** El liderazgo transformacional se corresponde significativamente con el compromiso institucional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.
- H_o:** El liderazgo transformacional no se corresponde significativamente con el compromiso institucional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

Tabla 7 Correlación entre el liderazgo transformacional y compromiso institucional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018

		VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	VARIABLE COMPROMISO INSTITUCIONAL	
Rho de Spearman	VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	0,027
		Sig. (bilateral)	.	0,927
		N	14	14
	VARIABLE COMPROMISO INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	0,027	1,000
		Sig. (bilateral)	0,927	.
		N	14	14

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa UPSE
Elaboración propia.

Análisis y toma de decisión

A través de la tabla 7 se determina que las variables objeto de este estudio, no se corresponden significativamente ($p: 0,927$), en consecuencia, se refuta la hipótesis de esta investigación y se admite la hipótesis nula, los resultados no aportan suficientes elementos para valorarla.

Hipótesis específica 1:

H_i: La dimensión afectiva se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

H_o: La dimensión afectiva no se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

Tabla 8 Correlación entre la dimensión afectiva y el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

		VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	DIMENSIÓN AFECTIVA	
Rho de Spearman	VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	0,217
		Sig. (bilateral)	.	0,455
		N	14	14
	DIMENSIÓN AFECTIVA	Coefficiente de correlación	0,217	1,000
		Sig. (bilateral)	0,455	.
		N	14	14

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa UPSE
Elaboración propia.

Análisis y toma de decisión

Los resultados de la tabla ocho demuestran que entre las dos variables no existe relación significativa ($p: 0,455$), con lo cual se afirma la hipótesis nula, en vista que los valores presentados no tributan para aceptar la hipótesis de la dimensión afectiva.

Hipótesis específica 2:

H_i: La dimensión normativa se corresponde significativamente con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

H_o: La dimensión normativa no se corresponde significativamente con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

Tabla 9 Correlación entre la dimensión normativa y el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

			VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	DIMENSIÓN NORMATIVA
Rho de Spearman	VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	0,166
		Sig. (bilateral)	.	0,572
		N	14	14
	DIMENSIÓN NORMATIVA	Coefficiente de correlación	0,166	1,000
		Sig. (bilateral)	0,572	.
		N	14	14

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa UPSE
Elaboración propia.

Análisis y toma de decisión

El nivel de significativa ($p: 0,572$) demostrado en la tabla nueve, establece que no existe relación significativa entre la dimensión normativa y la variable liderazgo transformacional, estos valores son suficientes para rechazar la hipótesis de la investigación y aceptar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3:

H_i: La dimensión calculada se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

H_o: La dimensión calculada no se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

Tabla 10 Correlación entre la dimensión calculada y el liderazgo transformacional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

		VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	DIMENSIÓN CALCULADA	
Rho de Spearman	VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1	-0,360
		Sig. (bilateral)	.	0,207
		N	14	14
	DIMENSIÓN CALCULADA	Coefficiente de correlación	-0,360	1
		Sig. (bilateral)	0,207	.
		N	14	14

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa UPSE
Elaboración propia.

Análisis y toma de decisión

La tabla 10 demuestra en sus resultados que no existe una relación significativa ($p: 0,207$) entre la dimensión calculada y la variable liderazgo transformacional, justificando en primera instancia el rechazo de la hipótesis, y a su vez aceptando la hipótesis nula

IV. DISCUSIÓN

Objetivo general. Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

Los resultados que concreta la tabla 3, indican que la mitad de los docentes (50%) coinciden en señalar en nivel alto el liderazgo transformacional y el compromiso institucional y la otra parte (42,9%) los resultados varían entre el nivel alto y medio. Contrariamente, la tabla 7 con los resultados correlacionales revelan que no existe relación significativa dado el valor ($p: 0,927$) entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional, el coeficiente de correlación alcanzado fue de 0.027 comprueba que no existe correlación alguna entre las dos variables. Estos resultados contradicen al planteamiento de Ganga & otros (2016) en la investigación titulada "Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile", en la cual se aseveró la existencia de influencia positiva de esta clase de liderazgo en los docentes. Los resultados concuerdan con la afirmación de Bass & Avolio (2000) un líder transformacional promueve el cambio y la motivación en las personas hasta sentirse comprometidas con la institución, la investigación aclara que no se vincula con el compromiso institucional, que de acuerdo a Meyer & Allen (1991) es el vínculo emocional o psicológico que desarrollan las personas hacia una institución que hacen que se sientan orgullosos de permanecer en ella y se puede inferir que el liderazgo transformacional y el compromiso institucional, no están vinculados, ante estos resultados se sugiere mejorar la capacidad de liderazgo, y orientar a fomentar y despertar el liderazgo en cada participante miembro de la unidad educativa.

Objetivo específico 1: Establecer la relación de la dimensión afectiva con el liderazgo transformacional en los docentes.

Los resultados en la tabla 4, despliegan un porcentaje considerable de docentes (78,6%) que concordaron en calificar la relación de la dimensión afectiva y la variable liderazgo transformacional en nivel alto, y un (7,1%) coincidió en señalar que relacionan en un nivel medio, contrariamente en la medición de la correlación, reflejados en la tabla 8 sus resultados determinan que no existe concordancia ($p: 0,455$) entre esta dimensión y la variable liderazgo transformacional, en esta perspectiva, los resultados discrepan con la postura de Meza & Flores (2014) que en su estudio “El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso” en el cual se evidencia que en un grupo de docentes se acentúan los atributos del liderazgo transformador y existe interrelación entre los componentes de este perfil, estos resultados pueden interpretarse afirmando que según Barraza & Acosta (2008) la dimensión afectiva es la identificación psicológica es decir, sentimientos, actitudes, creencias, valores o situaciones anímicas que hacen que la persona se sienta orgulloso e identificado con la filosofía y valores de la institución, este planteamiento no se corresponde a la definición de Velásquez, citado por Bracho & García (2013) que define como liderazgo transformacional al conjunto de cambios positivos en las personas, en los cuales predomina la ayuda mutua, en total armonía, encaminadas al progreso de la institución, se deduce que la dimensión afectiva y la variable liderazgo transformacional no se corresponden.

Objetivo específico 2: Establecer la relación de la dimensión normativa con el liderazgo transformacional en los docentes.

Se demuestra en la tabla 5, que el 64,3% (9) de los docentes coincidieron en calificar en el nivel alto la relación entre la dimensión normativa y variable liderazgo transformacional, y un 7,1% (1) coincidió en calificar en un nivel medio. Por el contrario la tabla 9 determina que carece de una relación significativa ($p: 0,572$), consecuentemente se refuta la hipótesis de este estudio, aceptando su hipótesis nula, el resultado contradice lo que sustenta (Minaya, 2014) en la investigación realizada en Lima, “El Liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ - Callao” en cuyo resultado se evidenció una alta relación entre la variable y las dimensiones analizadas, mediante este análisis se determinó que la solidez interna de los constructos y correlaciones entre el liderazgo transformacional, la instrumentalidad y motivación intrínseca esperada, muestra un significativo porcentaje del liderazgo transformacional. El estudio evidencia que la variable liderazgo transformacional no se correlaciona con la variable en análisis, interpretándose a través de acuerdo a la versión de Barraza & Acosta (2008) quienes definen a la dimensión normativa como el nivel de compromiso o lealtad que tiene una persona con su institución, está vinculada con su naturaleza emocional por la que siente obligado a seguir trabajando en ella, se puede concluir que la dimensión normativa y la variable liderazgo transformacional en una Unidad Educativa, La Libertad, Ecuador, 2018 no se vinculan.

Objetivo específico 3: Determinar la relación de la dimensión calculada con el liderazgo transformacional en los docentes.

Los resultados que la tabla 6 evidencia, que un considerable porcentaje de docentes 57,1% quienes calificaron en el nivel medio la relación entre la dimensión calculada y en nivel alto la variable liderazgo transformacional, y un 7,1% coincidió en calificar en un nivel medio la variable liderazgo transformacional y la dimensión calculada. Por el contrario los resultados correlacionales de la tabla 10 reafirman que no hay relación significativa ($p: 0,207$) entre esta dimensión y la variable liderazgo transformacional, estos resultados pueden interpretarse afirmando según objeta Loza (2014) "Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto" en cuyos resultados finalizan afirmando que se identifican con la institución y con su estilo de liderazgo, a esto Barraza & Acosta (2008) afirman que la dimensión calculada está relacionada con la inversión de esfuerzo, tiempo y dinero que una persona ha realizado en una organización, tiene mucho que ver con su bienestar económico y las ventajas de permanecer en la misma, en esta perspectiva se establece que la dimensión calculada y la variable liderazgo transformacional no se vinculan.

V. CONCLUSIONES

1. En la determinación de la variable liderazgo transformacional se comprobó que no existe relación con el compromiso institucional en los docentes de la Institución Educativa, en La Libertad, Ecuador, 2018, situación demostrada descriptivamente en la tabla 3, en cuyos resultados el 50% ubicó en nivel alto, a través del estudio inferencial demostrado en la tabla 7 se comprueba que no hay relación significativa entre ambas variables, que se estableció con el coeficiente $p :0.927$. Por tal razón se puede indicar que la situación de liderazgo pone en riesgo, el aprendizaje en la unidad educativa.
2. La dimensión afectiva no se corresponde con el liderazgo transformacional, situación demostrada descriptivamente con la tabla 4, en cuyos resultados se observa una casualidad del 78,6% en el nivel alto, la inferencia demostrada en la tabla No. 8 establece que entre la dimensión Afectiva y la variable liderazgo transformacional no existe relación significativa, expuesto con el coeficiente $p :0.455$. Se puede decir que, de mantener estos resultados de no relación, no existirá una buena concordancia entre las autoridades educativas y los docentes.
3. La dimensión normativa no se corresponde con la variable liderazgo transformacional, demostrado descriptivamente en la tabla No. 5. En la que se obtuvo como resultado la coincidencia del 64,3% de encuestados, que ubicaron en el nivel alto esta dimensión y la tabla 9 comprueba con sus análisis inferenciales que carece de una relación significativa entre ellas, mediante el coeficiente $p :0.572$. Se puede avizorar un serio problema en el nivel de compromiso o lealtad que tiene una persona con su institución.
4. La dimensión calculada no se relacionó con la variable liderazgo transformacional, comprobado descriptivamente en la tabla No. 6, el resultado menciona que un 57,1% califica en nivel medio a la dimensión calculada y en el nivel alto la variable liderazgo transformacional, con el análisis inferencial

realizado en la tabla diez, se afirma que no existe relación significativa entre esta dimensión y la variable liderazgo transformacional con el coeficiente $p :0.207$. Los resultados manifestaron un divorcio con la inversión de esfuerzo, tiempo y dinero que una persona ha realizado en una organización, por lo tanto, se avizora una desmotivación en los procesos de enseñanza.

VI. RECOMENDACIONES

1. Que el personal directivo de la Unidad Educativa, La Libertad, Ecuador, 2018 desarrollen formas que promuevan cambios positivos que eleven el nivel de motivación individual y entusiasmo para que puedan dar lo mejor de ellos en el desarrollo de sus funciones; potenciándolos como líderes que están dispuestos a aprender, cambiar y capacitarse, y de esta forma transfigurar el establecimiento educativo y sus prácticas (Álvarez, 2010).
2. Que el personal directivo de esta institución, desarrollen estrategias que permitan que la opinión de los docentes sea considerada en algunas decisiones institucionales y desarrollar un sentido de pertenencia para que se sientan orgullosos e identificado con la entidad donde labora y con sus metas y valores, Velásquez citado por (Bracho & García, 2013).
3. Que los dirigentes de esta Unidad, desarrollen programas que afiancen la relación entre directivos y docentes para que juntos asuman un compromiso dinamizador, reconociendo el esfuerzo que realicen para la consecución de los objetivos de este establecimiento educativo (Barraza & Acosta 2008).
4. Que quienes lideran la entidad educativa, establezcan acuerdos con otras instituciones que aumenten los beneficios y ventajas de permanecer en la unidad educativa para mejorar su bienestar económico (Barraza & Acosta 2008).

VII. REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido- Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwer España.
- Barraza, A., & Acosta, M. (Octubre-Diciembre de 2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación educativa*, 21-35. Recuperado el 2018, de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=179420818003>
- Bass. (1990). From transactional and transformational leadership, learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 19 - 31.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1985). *Multifactor leadership questionnaire*. California, Estados Unidos: Mind Garden Inc.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2006). *Multifactor leadership questionnaire*. California, Estados Unidos: Mind Garden Inc.
- Bass, B., & Avolio, B. (2000). *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Form 5x short)*. Redwood: Mind Garden Inc.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership Mah-wah*. Lawrence Erlbaum Associates. EEUU: inc. Publishers.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4a. ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.
- Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(2), 165 - 177.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York.: Harper & Row.
- Cabrejos, H., & Torres, L. (julio diciembre de 2014). El liderazgo transformacional como apoyo en la gestión pedagógica del director. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 3(2), 1 - 7.
- Daza, J. (2013). *Gestión del liderazgo y valores en el Colegio Nacional Once de Febrero de la parroquia rural de Nayón en Quito*. Quito: Universidad Técnica Particular de Loja.

- Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). *Investigación, fundamentos y metodología* (2a. ed.). México: Pearson Educación.
- Despaigne, Y. (2017). *Programa de intervención psicosocial para potenciar el sentido de pertenencia laboral*. Santiago de Cuba: Universidad de Oriente.
- Fierro, I., Alejandro, M., Alejandro, C., & Ramos, J. (2017). Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal península de Santa Elena. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), 596 - 604.
- George, D., & Mallery, P. (2002). *Spss for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- Godoy, R., & Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 59 - 64.
- Gómez, I. (2012). *Gestión del liderazgo y valores en la administración de la carrera de psicología de la Universidad Estatal Península de Santa Elena durante el periodo lectivo 2010-2011*. Santa Elena, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Guevara, N. (2005). *El liderazgo transformador para la seguridad y el desarrollo nacional*. Quito, Ecuador: Instituto de Altos Estudios Nacionales IAEN.
- Guzmán, C., Ancona, M., & Muñoz, C. (2014). *El Compromiso Organizacional en profesores investigadores de una universidad pública mexicana*. Tabasco: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Hellriegel, D., Slocum, J., & Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4a. ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos*, VI(2), 79 - 83.

- Leithwood, Kenneth, Mascal, Blair, Strauss, & Tiiu. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. EEUU: Routledge Press.
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. México: Thompson.
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Maldonado, S. (enero - julio de 2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*(47), 12 - 18.
- Mason, R., & Lind, D. (1997). *Estadística para administración y economía*. Bogotá: Alfaomega.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. .
- Meza, M., & Flores, I. (enero-junio de 2014). El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso. *Educación*, 38(1), 101 - 115.
- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa No.5084 Carlos Philips Previ, Callao 2010-2011*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22(3), 495 - 501.
- Monteza, M. (2017). *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016*. Recuperado el 2018
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (4a. ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

- Ramírez Campos, Á. F., & Domínguez Aguirre, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*(109), 23.
- Ramírez, J., & Sgambatti, V. (Julio-Diciembre de 2008). Liderazgo transformacional y transaccional en estudiantes de postgrados en gerencia del Área Metropolitana de Caracas. *Visión Gerencial*(2), 403 - 416.
- Ramos, M. A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*. Colima: Universidad de Colima.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15a. ed.). México, México: Pearson.
- Rodríguez, A. (2018). Liderazgo preventivo para la universidad. Una experiencia plausible. *Alteridad*, 10(1), 58 - 85.
- Rojas, W. (2014). *Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa Nuestro Mundo, del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, período lectivo 2012-2013*. Santa Elena: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Salvador, C., & García-López, E. (2010). Compromiso e inteligencia emocional en mediadores del Poder Judicial de Oaxaca, México. *DIVERSITAS*, 6(2).
- Sánchez, L., & Paredes, J. (2017). *Transformación institucional con liderazgo ético: Caso Unidad Educativa Manuela Espejo*. Obtenido de Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador:
<http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2319>
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Ideas Propias.

Anexos

Anexo1: Instrumento de la variable “Liderazgo transformacional”

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado Docente

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de conocimiento de liderazgo transformacional, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo.

Lee atentamente cada ítem y responde marcando: 1 si es nunca, 2 si es pocas veces, 3 si es a veces, 4 si es casi siempre, y 5 si es siempre.

Se te invoca responder con veracidad. El cuestionario es anónimo.

Gracias

Información general:

	Masculino	Femenino
Sexo		

	20-30	31-40	41 +
Edad			

	Nombrado o titular	Contratado
Condición laboral		

	Técnico	Tercer nivel	Cuarto nivel
Nivel de formación			

Información específica:

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

Consideración individualizada.					
1. Dedicar tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.					
2. Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.					
3. Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.					
4. Me ayuda a mejorar mis capacidades.					
Estimulación Intelectual.					
5. Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.					
6. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.					
7. Me hace ver los problemas desde diferentes ángulos.					
8. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.					
Motivación inspiracional.					

9. Habla de forma optimista sobre el futuro.					
10. Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas					
11. Presenta una convincente visión del futuro					
12. Expresa confianza en que las metas serán cumplidas					
Influencia idealizada					
13. Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes					
14. Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella					
15. Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber					
16. Va más allá de sus propios intereses por el bien del grupo					
17. Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar					
18. Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma					
19. Demuestra sentido de autoridad y confianza					
20. Enfatiza la importancia de una visión común					

Encuesta editada a docentes entre el 11 y 15 de Junio del 2018

Autor: Bass & Avolio (2000).

Adaptada por Lainez (2018).

Anexo 2: Ficha técnica de la variable “Liderazgo transformacional”

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- 1. NOMBRE** : Cuestionario para medir el liderazgo Transformacional
- 2. AUTOR** : Bass, B.M. - Avolio J.
- 3. FECHA** : 1985
- 4. ADAPTACIÓN** : Lainez Ramírez Tannya Aracely
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN:** 2018
- 6. OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el desarrollo del liderazgo transformacional en sus dimensiones: consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional e influencia idealizada en los docentes de la Unidad Educativa UPSE.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa UPSE.
- 8. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 9. DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
- 10. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 11. NÚMERO DE ÍTEMS** : 20
- 12. DISTRIBUCIÓN** : **Dimensiones e indicador**
- 1. Consideración individualizada: 04 ítems**

- Transmisión conocimientos: 1
- Trato personal: 2, 3
- Apoyo: 4.

2. Estimulación intelectual: 04 ítems

- Gestión conflictos: 5
- Cambio actitudes: 6, 7
- Potenciación de esfuerzo: 8

3. Motivación inspiracional: 04 ítems

- Optimismo: 9.
- Motivación: 10
- Desarrollo organizacional: 11.
- Confianza: 12.

4. Influencia idealizada: 08 ítems

- Transmisión valores: 13
- Entusiasmo: 14
- Implicación: 15
- Altruismo: 16
- Credibilidad: 17, 20.

Total de ítems: 20

13. EVALUACIÓN

• **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	Pocas veces
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Escala cualitativa		Escala cuantitativa							
Niveles	Consideración individualizada		Estimulación intelectual		Motivación inspiracional		Influencia idealizada		
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	
	Bajo	1	6	1	6	1	6	1	12
Medio	7	13	7	13	7	13	13	26	
Alto	14	20	14	20	14	20	27	40	

- **Evaluación de variable**

Niveles	Liderazgo transformacional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	32
Medio	33	66
Alto	67	100

14. VALIDACIÓN

La validez de contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actúa como experto.

15. CONFIABILIDAD

A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.871. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.850 y 0.881.

Anexo 3: Base de datos de la variable “Liderazgo transformacional”

Dimensión	Dimensión consideración individualizada.					Dimensión estimulación Intelectual					Dimensión motivación inspiracional					Dimensión influencia idealizada					TG						
	No. Encuestados	1	2	3	4	Total	5	6	7	8	Total	9	10	11	12	Total	13	14	15	16		17	18	19	20	Total	
1	4	4	3	5	16	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	5	5	5	5	38	92	
2	5	3	3	4	15	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	5	4	4	5	4	4	4	5	5	35	87	
3	2	3	2	4	11	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	4	3	4	3	5	5	5	5	5	34	74	
4	1	5	4	5	15	3	5	3	5	16	5	4	5	5	19	5	5	4	4	5	4	5	4	4	36	86	
5	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	4	4	5	5	5	5	5	38	95	
6	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	94	
7	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	4	4	5	5	4	5	5	37	96	
8	3	4	5	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	82	
9	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	4	4	5	5	5	5	5	38	97	
10	5	4	4	5	18	4	4	4	5	17	5	4	5	5	19	5	4	4	4	4	4	4	4	5	34	88	
11	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	4	4	5	5	4	5	5	37	96	
12	2	3	5	4	14	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	5	4	4	4	4	4	5	5	5	35	86	
13	3	1	5	5	14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	94	
14	3	3	3	3	12	3	2	2	3	10	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	62

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa UPSE, en el mes de junio del 2018

Elaboración propia

Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable “Liderazgo transformacional”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	79,6000	87,378	,322	,873
VAR00002	79,7000	92,011	,120	,881
VAR00003	79,3000	78,011	,802	,850
VAR00004	78,9000	83,656	,598	,860
VAR00005	78,8000	83,511	,561	,862
VAR00006	78,7000	87,344	,441	,866
VAR00007	78,9000	87,878	,508	,864
VAR00008	78,6000	87,822	,338	,871
VAR00009	78,6000	83,600	,501	,865
VAR00010	78,2000	82,844	,691	,857
VAR00011	78,5000	90,056	,463	,866
VAR00012	78,0000	92,222	,383	,869
VAR00013	78,4000	87,156	,667	,861
VAR00014	78,3000	87,789	,590	,863
VAR00015	78,3000	82,011	,541	,863
VAR00016	78,1000	85,433	,781	,857
VAR00017	78,4000	94,489	,081	,876
VAR00018	78,0000	90,444	,580	,865
VAR00019	77,9000	94,989	,103	,874
VAR00020	78,1000	86,100	,726	,859

Anexo 5: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable “Liderazgo transformacional”

MATRIZ DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Liderazgo transformacional

OBJETIVO:

Determinar la relación de manera individual del liderazgo transformacional en sus dimensiones: consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional, influencia idealizada en los docentes de la Unidad Educativa UPSE.

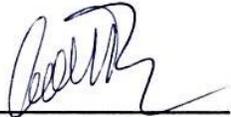
DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa UPSE

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, LA LIBERTAD, ECUADOR, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
 <p>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: Es aquel que crea verdaderos cambios y motiva a sus colaboradores para obtener un desempeño destacado (Bass, 1996).</p>	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA: Está relacionada con la comunicación individual entre el personal y el líder, está dispuesto a escuchar sus necesidades y lo guía en su desarrollo, trata de articular los intereses personales con los objetivos institucionales (Álvarez, 2010).	Transmisión conocimientos	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.						✓		✓		✓		✓				
		Trato personal	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.						✓		✓		✓		✓				
			Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.						✓		✓		✓		✓				
		Apoyo	Me ayuda a mejorar mis capacidades.						✓		✓		✓		✓				
	ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL: Se refiere a la estimulación de capacitación que el líder proporciona y promueve, para el desarrollo profesional y crecimiento intelectual de sus colaboradores y a su vez se esfuerzan para afrontar nuevos retos donde pongan a prueba su creatividad e innovación (Álvarez, 2010).	Gestión conflictos	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.						✓		✓		✓		✓				
		Cambio actitudes	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.						✓		✓		✓		✓				
			Me hace ver los problemas desde diferentes ángulos.						✓		✓		✓		✓				
		Potenciación de esfuerzo	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.						✓		✓		✓		✓				
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL: Es la habilidad que tiene el líder para motivar a sus empleados y ser optimista con una visión del futuro en la que todos los miembros de la institución se favorecen (Molero y Recio 2010).	Optimismo	Habla de forma optimista sobre el futuro.						✓		✓		✓		✓				
		Motivación	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas						✓		✓		✓		✓				
		Desarrollo organizacional	Presenta una convincente visión del futuro						✓		✓		✓		✓				
		Confianza	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas						✓		✓		✓		✓				
	INFLUENCIA IDEALIZADA: Está relacionada con la admiración confianza y respeto que inspira el líder en sus seguidores, gracias a la carisma con que se desenvuelve el líder motiva a que los seguidores traten de ser como el Huici, et al. (2012)	Transmisión valores	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes						✓		✓		✓		✓				
		Entusiasmo	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella						✓		✓		✓		✓				
			Implicación	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber						✓		✓		✓		✓			
		Altruismo	Va más allá de sus propios intereses por el bien del grupo							✓		✓		✓		✓			
			Credibilidad	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar						✓		✓		✓		✓			
		Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma							✓		✓		✓		✓				
	Demuestra sentido de autoridad y confianza							✓		✓		✓		✓					
	Enfatiza la importancia de una visión común							✓		✓		✓		✓					

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 6: Instrumento de la variable “Compromiso institucional”

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO INSTITUCIONAL

Estimado Docente

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de conocimiento de compromiso institucional, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo.

Lee atentamente cada ítem y responde marcando: 1 si está totalmente en desacuerdo, 2 si está en desacuerdo, 3 si está ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 si está de acuerdo, y 5 si está totalmente de acuerdo.

Se te invoca responder con veracidad. El cuestionario es anónimo. Gracias

Información general:

	Masculino	Femenino
Sexo		
	Nombrado o titular	Contratado
Condición laboral		

	20-30	31-40	41 +
Edad			
	Técnico	Tercer nivel	Cuarto nivel
Nivel de formación			

Información específica:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensión afectiva

1. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución.					
2. De verdad siento que cualquier problema en esta institución es también mi problema.					
3. Trabajar en esta institución significa mucho para mí					
4. En esta institución me siento como en familia					
5. Estoy orgulloso de trabajar en esta institución					
6. Me siento parte integrante de esta institución					
7. Creo que no estaría bien dejar esta institución aunque me beneficie en el cambio					

Dimensión normativa

8. Creo que le debo mucho a esta institución					
--	--	--	--	--	--

9. Esta institución se merece mi lealtad					
10. Creo que no podría dejar esta institución porque tengo una obligación con su gente					
Dimensión calculada					
11. Si continúo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que aquí recibo					
12. Aunque quisiera, sería muy difícil ahora mismo dejar este trabajo					
13. Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo					
14. Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían					
15. En este momento, dejar esta institución supondría un gran coste para mí					
16. Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo					
17. Trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera					
18. Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista					

Encuesta editada a docentes entre el 11 y 15 de junio del 2018

Autor: Meyer & Allen (1991) citado por Barraza & Acosta (2008)

Adaptada por Lainez (2018).

Anexo 7: Ficha técnica de la variable “Compromiso institucional”

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE COMPROMISO INSTITUCIONAL

- 1. NOMBRE** : Cuestionario para medir el compromiso Institucional
- 2. AUTOR** : Barraza Macías, A.
Acosta Chávez, M.
- 3. FECHA** : 2008
- 4. ADAPTACIÓN** : Lainez Ramírez Tannya Aracely
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN:** 2018
- 6. OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el desarrollo del compromiso institucional en sus dimensiones: afectiva, normativa y calculada en los docentes de la Unidad Educativa UPSE.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa UPSE.
- 8. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 9. DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
- 10. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 11. NÚMERO DE ÍTEMS** : 18

12. DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicador

1. Afectiva: 07 ítems

- Satisfacción: 1.
- Compromiso: 2.
- Estabilidad laboral: 3.
- Pertenencia: 4, 5, 6,7.

2. Normativa: 03 ítems

- Reciprocidad: 8.
- Lealtad: 9, 10.

3. Calculada: 08 ítems

- Bienestar económico: 11, 18.

Total de ítems: 18

13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Afectiva		Normativa		Calculada	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	11	1	5	1	12
Medio	13	24	6	10	13	26
Alto	25	35	11	15	27	40

- **Evaluación de variable**

Niveles	Compromiso institucional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	30
Medio	31	60
Alto	61	90

14. VALIDACIÓN

La validez de contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actúa como experto.

15. CONFIABILIDAD

A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.835. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.805 y 0.862.

Anexo 8: Base de datos de la variable “Compromiso institucional”

Dimensión	Dimensión afectiva								Dimensión normativa				Dimensión calculada								TG	
	No. Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	Total	8	9	10	Total	11	12	13	14	15	16	17		18
1	4	5	4	5	5	5	4	32	4	5	1	10	1	5	1	4	4	1	1	1	18	60
2	5	4	5	4	5	4	5	32	5	5	4	14	4	4	4	4	4	4	4	1	29	75
3	1	3	3	3	3	3	4	20	4	5	5	14	5	5	5	5	5	2	4	2	33	67
4	4	4	5	5	5	5	5	33	2	5	2	9	4	3	3	4	4	2	3	2	25	67
5	4	4	4	4	4	4	3	27	3	4	3	10	3	2	3	2	3	2	1	2	18	55
6	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	3	3	35	85
7	3	4	5	5	5	5	3	30	4	5	3	12	3	2	3	2	3	2	1	2	18	60
8	2	4	4	3	3	3	2	21	4	3	3	10	4	4	3	3	3	3	2	4	26	57
9	3	4	5	5	5	5	3	30	4	5	3	12	3	2	3	2	3	2	1	2	18	60
10	5	4	4	4	5	4	5	31	4	4	4	12	4	5	4	5	5	5	4	5	37	80
11	3	4	5	5	5	5	3	30	4	5	3	12	3	2	3	2	3	2	1	2	18	60
12	5	4	5	2	5	5	5	31	5	5	4	14	5	2	2	2	4	2	3	2	22	67
13	4	5	5	5	5	5	3	32	5	5	5	15	4	4	3	4	5	2	4	3	29	76
14	3	4	4	4	3	3	3	24	3	4	3	10	2	3	3	2	2	2	2	2	18	52

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa UPSE, en el mes de junio del 2018

Elaboración propia

Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable “Compromiso institucional”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	62,4000	82,933	,599	,819
VAR00002	62,2000	90,844	,230	,835
VAR00003	62,3000	82,456	,623	,818
VAR00004	62,5000	85,611	,391	,829
VAR00005	62,2000	87,067	,525	,825
VAR00006	62,5000	90,500	,206	,837
VAR00007	63,5000	79,611	,592	,818
VAR00008	62,7000	78,011	,877	,805
VAR00009	62,0000	88,667	,700	,826
VAR00010	63,0000	78,444	,814	,807
VAR00011	63,8000	75,289	,749	,807
VAR00012	63,2000	88,400	,334	,832
VAR00013	63,6000	94,044	-,064	,862
VAR00014	63,8000	82,400	,422	,829
VAR00015	63,9000	84,100	,404	,829
VAR00016	63,9000	85,878	,319	,834
VAR00017	64,2000	84,178	,411	,829
VAR00018	63,9000	91,878	,105	,841

Anexo 10: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable “Compromiso institucional”

MATRIZ DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Compromiso institucional

OBJETIVO:

Determinar la relación de manera individual del Compromiso institucional en sus dimensiones: afectiva, normativa y calculada en los docentes de la Unidad Educativa UPSE.

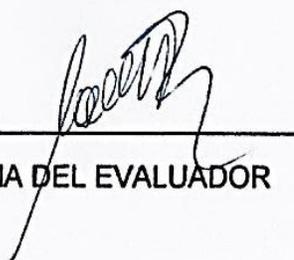
DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa UPSE

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO ✓
------------	---------	------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, LA LIBERTAD, ECUADOR, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Total mente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Total mente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA VARIABLE			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
 <p>COMPROMISO INSTITUCIONAL: Es la identificación y grado de participación que tiene un trabajador en su institución, haciendo propias la filosofía y valores de la misma (Hellriegel, 1999).</p>	AFECTIVA: la constituye la identificación psicológica que incluyen sentimientos, actitudes, creencias, valoraciones o situaciones anímicas que hacen que el colaborador se sienta orgulloso e identificado con la filosofía y valores de la organización donde presta sus servicios (Barraza, 2008).	Satisfacción	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución.						✓		✓		✓		✓			
		Compromiso	De verdad siento que cualquier problema en esta institución es también mi problema.						✓		✓		✓		✓			
		Estabilidad laboral	Trabajar en esta institución significa mucho para mí						✓		✓		✓		✓			
		Pertenenencia	En esta institución me siento como en familia						✓		✓		✓		✓			
			Estoy orgulloso de trabajar en esta institución						✓		✓		✓		✓			
			Me siento parte integrante de esta institución						✓		✓		✓		✓			
			Creo que no estaría bien dejar esta institución aunque me beneficie en el cambio						✓		✓		✓		✓			
	Reciprocidad	Creo que le debo mucho a esta institución						✓		✓		✓		✓				
	Lealtad	Esta institución se merece mi lealtad						✓		✓		✓		✓				
		Creo que no podría dejar esta institución porque tengo una obligación con su gente						✓		✓		✓		✓				
	CALCULADA: Está relacionado con la inversión de esfuerzo, tiempo y dinero que una persona ha realizado en una organización, tiene mucho que ver con su bienestar económico y las ventajas de permanecer en la misma (Barraza, 2008).	Bienestar económico	Si continúo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que aquí recibo						✓		✓		✓		✓			
			Aunque quisiera, sería muy difícil ahora mismo dejar este trabajo						✓		✓		✓		✓			
			Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo						✓		✓		✓		✓			
			Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían						✓		✓		✓		✓			
			En este momento, dejar esta institución supondría un gran coste para mí						✓		✓		✓		✓			
			Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo						✓		✓		✓		✓			
			Trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera						✓		✓		✓		✓			
	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista						✓		✓		✓		✓					

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 11: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso institucional en los docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena Ecuador, 2018?	Determinar la relación del liderazgo transformacional y compromiso institucional en los docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.	El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso institucional en los docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	1.Transmisión conocimientos	Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ(5x) versión corta en español
					2.Trato personal	
					3.Apoyo	
				ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	4.Gestión conflictos	
					5.Cambio actitudes	
					6.Potenciación de esfuerzo	
				MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	7.Optimismo	
					8.Motivación	
					9.Desarrollo organizacional	
					10.Confianza	
				INFLUENCIA IDEALIZADA	11.Transmisión valores	
					12.Entusiasmo	
					13.Implicación	
					14.Altruismo	

					15.Credibilidad	
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				
¿Cómo se relaciona la dimensión afectiva con el liderazgo transformacional en los docentes?	Determinar la relación de la dimensión afectiva con el liderazgo transformacional.	La dimensión afectiva se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional.	COMPROMISO INSTITUCIONAL	AFFECTIVA	1.Satisfacción 2.Compromiso 3.Estabilidad laboral 4.Pertenencia 5.Reciprocidad	Cuestionario de compromiso organizacional
¿De qué manera la dimensión normativa se relaciona con el liderazgo transformacional en los docentes?	Establecer la relación de la dimensión normativa con el liderazgo transformacional	La dimensión normativa se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional.		NORMATIVA	6.Lealtad	
¿Cómo se relaciona la dimensión calculada con el liderazgo transformacional en los docentes?	Determinar la relación de la dimensión calculada con el liderazgo transformacional.	La dimensión calculada se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional.		CALCULADA	7.Bienestar económico	

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio

La Libertad, 7 de Junio del 2018

Señor Ingeniero
Emilio Bernabé Rodríguez, MSc.
Rector de la Unidad Educativa UPSE
Ciudad.



De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo, por el presente me permito solicitar su autorización para realizar una encuesta a los docentes de la institución que usted dirige, la cual consiste en responder un cuestionario que tiene como propósito determinar la relación del liderazgo transformacional y el compromiso institucional en los docentes de una Unidad Educativa, La Libertad, Ecuador, 2018. Información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo de Perú.

Esperando que mi solicitud tenga favorable acogida, me suscribo.

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Tannya Lainez Ramirez", is written over a horizontal line.

Lic. Tannya Lainez Ramírez

Anexo 13: Documento de autorización del estudio



UNIDAD EDUCATIVA "UPSE"

Resolución N° 0000002 del 20 de Febrero de 2009 y Resolución N°0000004 del 9 de marzo de 2009
Dirección Provincial de Educación de Santa Elena
La Libertad - Ecuador

Oficio # 005 UNIDAD EDUCATIVA UPSE - 2018

La Libertad, 11 de junio de 2018

Licenciada
Tannya Lainez Ramírez
Ciudad

Estimada Licenciada:

En relación a su Oficio presentado con fecha 7 de junio del presente año, en el cual solicita autorización para realizar una encuesta a los docentes de esta Unidad Educativa, me permito informar que se acepta formalmente su requerimiento, que contribuirá a la ejecución de la tesis de Maestría en la Universidad César Vallejo de Perú.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,



Ing. Emilio Bernabé Rodríguez, MSc

RECTOR

Anexo 14: Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una Unidad Educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

Objetivo de la investigación: Determinar la relación del liderazgo transformacional y compromiso institucional en los docentes de una Unidad Educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

Autor: LAINEZ RAMÍREZ TANNYA ARACELY

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa UPSE - La Libertad

Nombre del participante: SOLÓRZANO MURILLO MAIRA JESENNIA

Yo, MAIRA JESENNIA SOLÓRZANO MURILLO, identificado con documento de identidad N° 09123052427 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma: 

La Libertad, 13 de Junio de 2018

Anexo 15: Fotografías.



Visita al Sr. Rector de la Unidad Educativa UPSE, Ing.Emilio Bernabé Rodríguez, MSc.





Docentes de la Unidad Educativa UPSE, explicación sobre objetivo del cuestionario





Docente de la Unidad Educativa UPSE, explicación sobre objetivo del cuestionario

Anexo 16: Artículo científico.

1. TÍTULO

Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018

2. AUTORA

Br. Lainez Ramírez Tannya Aracely

tannyalr@hotmail.com

3. RESUMEN

Esta investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y compromiso institucional en los docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018. El estudio es de tipo no experimental, asume un diseño correlacional asociativo. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados correlacionales indican que con los valores p : 0.927 y ρ 0,027 alcanzados, se niega la relación significativa entre las variables rechazando la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula. La investigación concluye demostrando que el liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el compromiso institucional en los docentes de una Unidad Educativa, La Libertad, Ecuador, 2018.

4. PALABRAS CLAVES

Consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional, |influencia idealizada, afectiva, normativa, calculada.

5. ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between the variables transformational leadership and institutional commitment in the teachers of an educational unit, La Libertad, Ecuador, 2018. The study is non-experimental, it assumes an associative correlation design. The SPSS software version 22 was used for processing the information. The correlation results indicate that with the p : 0.927 and ρ 0.027 values reached, the significant relationship between the variables is rejected, and rejecting the research hypothesis and the null hypothesis is accepted. The research concludes by demonstrating that transformational leadership is not significantly related to institutional commitment in the teachers of an Educational Unit, La Libertad, Ecuador, 2018.

6. KEYWORDS

Individualized consideration, intellectual stimulation, inspirational motivation, idealized influence, affective, normative, calculated.

7. INTRODUCCIÓN

En las unidades educativas, es común tener situaciones de presión ya sea por el mismo sistema o por normativas en la misma institución, los frecuentes cambios exigen mayor esfuerzo por parte de todos los miembros de una institución para superar obstáculos y cumplir con los objetivos, es aquí donde el liderazgo de los directivos tiene protagonismo, pues debe estar acorde a las demandas del sistema y de la sociedad. Esta es una de las principales razones por las que el liderazgo transformacional se considera uno de los más adecuados en una institución educativa, las investigaciones demuestran que su aplicación arroja mejores resultados, atrás está quedando el liderazgo autoritario o consultivo que era común en muchas instituciones.

Ganga & otros (2016) realiza una investigación “Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile”, este estudio es de tipo cuantitativo correlacional, cuyo objetivo fue determinar la influencia positiva de este tipo de liderazgo delineando un perfil docente para una institución educativa privada en una comunidad chilena, para la recolección de datos utiliza una encuesta con el cuestionario multifactorial de liderazgo en su versión adaptada de (Bass & Avolio, Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Form 5x short, 2000). La confiabilidad se define a través del Alfa de Cronbach con un índice de confiabilidad de 0.97, en este estudio se destaca como resultado la importancia de incorporar un instrumento y estrategias que permitan sincronizar la institución con las dimensiones asociadas, este instrumento podría también aplicarse en otras organizaciones (Ganga, Villegas, Pedraja, & Rodríguez, 2016).

El liderazgo transformacional está considerado como uno de los más innovadores, quienes están a cargo de instituciones tienen la prioridad de inspirar al personal para que sus intereses personales trasciendan por el progreso de la institución y tengan un efecto sorprendente sobre ellos, Robbins & Judge (2013), por ende es importante que el líder de una institución tenga el conocimiento adecuado para poder dirigir a sus empleados y obtener los resultados que el espera de ellos.

Para Bass (2000) citado por Álvarez (2010), se llama liderazgo transformacional al comportamiento de algunos directivos que con su manera de actuar eleva el nivel de confianza de los docentes, los

motivan en su labor, facilitándoles recursos para que su nivel de logro en la actividad de enseñar sea el mejor, los comprometen con el resultado y subordinan sus propios intereses a los de la institución educativa, convirtiendo de esta manera a los docentes en líderes de la labor que desempeñan.

De la misma manera Robbins & Judge (2013) afirman que en el compromiso organizacional el trabajador se siente identificado con el entidad donde labora y con sus metas y valores, desarrollando un sentido de pertenencia hacia ella. Para Hellriegel, Slocum & Woodman (1999), el compromiso institucional es la identificación y grado de participación que tiene un trabajador en su institución, haciendo propias la filosofía y valores de la misma.

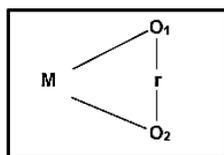
Según Bass & Avolio (2000) El liderazgo transformacional guía a los trabajadores a un desempeño óptimo que va más allá de lo que ellos esperan inspirándolos a superarse intelectualmente y anteponer las metas institucionales a las personales.

Meyer & Allen (1991), citado por Barraza & Acosta (2008) en su teoría del compromiso organizacional lo definen como la reacción psicológica de un individuo con una institución es decir, asocia al compromiso e identificación que siente un individuo con los valores institucionales que lo hacen enorgullecer de pertenecer a la misma, además se preocupa de los problemas organizacionales y trata de solucionarlos.

8. METODOLOGÍA

Este estudio fue no experimental, porque solo se observó a las dos variables en su contexto natural luego se realizó un análisis de ellas. El desarrollo de esta investigación se sustentó en un diseño correlacional asociativo, porque analizó la relación entre la variable liderazgo transformacional y la variable compromiso institucional con la misma población o muestra (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Esquema del diseño correlacional asociativo:



Donde:

M = Muestra: Docentes de la Unidad Educativa

O₁ = Variable 1: Liderazgo transformacional

O₂ = Variable 2: Compromiso institucional

r = Relación entre las variables

En la selección de la muestra se consideró como método el muestreo no probabilístico intencional, es decir el subgrupo de la población dependió de las características del estudio y no de la probabilidad (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) la muestra la constituyeron 14

docentes de ambos sexos, que tienen la condición laboral de contratados y que además laboran en la sección vespertina de la Unidad Educativa UPSE de La Libertad, Ecuador, año 2018.

Se utilizó como técnica la encuesta, que es el procedimiento estandarizado para averiguar la opinión de un grupo de personas, puede ser un cuestionario o una entrevista (Del Cid, Méndez, & Sandoval, 2011), en este caso, el instrumento fue el cuestionario, que es la reunión de preguntas que se elaboran para recabar información que permita alcanzar el objetivo de una investigación (Bernal, 2016)

Se aplicó el protocolo de consentimiento informado en los docentes que participan en esta investigación. La variable liderazgo transformacional utilizó como instrumento el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ(5x), (Bass & Avolio, Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Form 5x short, 2000), posterior a su creación se realizaron varias adaptaciones y traducciones, en este proyecto se utilizó la versión corta en español la misma que contiene 20 ítems que aborda cuatro dimensiones de esta variable: Consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional e influencia idealizada. La variable compromiso institucional utilizó un cuestionario de 18 ítems creado por Meyer & Allen (1991), citado por Barraza & Acosta (2008) en la cual se consideran tres dimensiones: Afectiva, normativa y calculada.

El análisis de datos se determinó a través de una tabla de frecuencia, donde se registraron los datos recopilados, para el procesamiento de esta información se utilizó el software SPSS versión 22, donde se presentaron las tablas de contingencia y los estadísticos Rho y R.

9. RESULTADOS

En el análisis de las dos variables, el 50% del personal docente coincidieron en calificar en el nivel alto relación entre las variables liderazgo transformacional y compromiso institucional. Por otra parte, el 42,9% calificaron en un nivel medio las variables del compromiso institucional y en nivel alto la relación entre el liderazgo transformacional, con lo cual se asume que los docentes constituyen el pilar fundamental para incentivar a sus compañeros a una mejora integral de sus funciones, desarrollado un sentido de pertenencia para cumplir con los objetivos institucionales.

En el análisis de la dimensión afectiva y la variable liderazgo transformacional el 78,6% de los docentes coincidieron en calificarlos en nivel alto. y el 7,1% señalan que se encuentra en un nivel medio. El 64,3% de los docentes calificaron en nivel alto la relación entre la dimensión normativa y el liderazgo transformacional y el 7,1% (1) coincidió en calificar en un nivel medio. Los

resultados de la relación entre la dimensión calculada y el liderazgo transformacional establecieron que el 57,1% los ubican en un nivel medio y el 7,1% en nivel medio.

Comprobación de hipótesis: Los resultados correlacionales entre ambas variables determinan que con los valores $p: 0,927$ y $\rho 0,027$ alcanzados se niega la relación significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

En el análisis de correlación entre la dimensión afectiva y el liderazgo transformacional el valor es ($p: 0,455$). El estudio de correlación entre la dimensión normativa y la variable liderazgo transformacional el valor es ($p: 0,572$) y en entre la dimensión calculada y la variable liderazgo transformacional ($p: 0,207$), estos resultados dejan claro que ninguna de estas dimensiones se correlacionan con la variable.

10. DISCUSIÓN

Al analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional, determinaron que el (50%) lo ubican en el nivel alto y la otra parte (42,9%) los resultados oscilan entre el nivel alto y medio. Por el contrario, los resultados correlacionales muestran según el valor ($p: 0,927$) y el coeficiente de $0,027$ se comprueba que no existe correlación alguna entre ambas variables. Estos resultados pueden interpretarse afirmando según Bass & Avolio (2000), que el líder transformacional promueve el cambio y la motivación en las personas hasta sentirse comprometidas con la institución, el estudio demuestra que no está vinculado al compromiso institucional, que según Meyer & Allen (1991) es el vínculo emocional o psicológico que desarrollan las personas hacia una institución que hacen que se sientan orgullosos de permanecer en ella. En la correlación del objetivo específico 1 los resultados presentaron un alto porcentaje de docentes 78,6% que coinciden en percibir en el nivel alto la relación entre la dimensión afectiva y la variable liderazgo transformacional, y un 7,1% coincidió en ubicarlo en un nivel medio, por el contrario, los resultados correlacionales indican que no hay una relación significativa ($p: 0,455$) entre ellas. En el análisis de la dimensión normativa con el liderazgo transformacional el 64,3% (9) calificaron en nivel alto y un 7,1% en nivel medio, la correlación es de ($p: 0,572$) por lo tanto se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula, a través de la afirmación de Barraza & Acosta (2008) la dimensión normativa es el nivel de compromiso o lealtad que tiene una persona con su institución, está vinculada con su naturaleza emocional por la que siente obligado a seguir trabajando en ella, De igual forma el resultado contradice lo que sustenta (Minaya, 2014) en la investigación realizada en Lima, titulada “El Liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084

“Carlos Philips Previ - Callao” en cuyo resultado se evidenció una alta relación positiva entre la variable y las dimensiones analizadas. Se puede concluir que la dimensión normativa y la variable liderazgo transformacional no se vinculan. Al determinar la relación de la dimensión calculada con el liderazgo transformacional los resultados presentaron que el 57,1% los calificaron en el nivel medio y un 7,1% coincidió en calificar en un nivel medio. Por el contrario los resultados correlacionales muestra que no hay una relación significativa ($p: 0,207$) entre ambas, contrastando con Barraza & Acosta (2008) que sostiene que la dimensión calculada está relacionada con la inversión de esfuerzo, tiempo y dinero que una persona ha invertido en una organización, tiene mucho que ver con su bienestar económico y las ventajas de permanecer en la misma, de igual forma Álvarez (2010) destaca que algunos directivos con su manera de actuar elevan el nivel de confianza de los docentes, los motivan en su labor. Se puede deducir que la dimensión calculada y la variable liderazgo transformacional no se vinculan.

11. CONCLUSIONES

- a) La variable liderazgo transformacional no se relaciona con la variable compromiso institucional en los docentes de una Unidad Educativa, La Libertad, Ecuador, 2018, realidad que se evidencia descriptivamente, los resultados presentan una coincidencia del 50% en el nivel alto, los análisis inferenciales comprueban que no existe relación significativa entre ambas variables ($p :0.927$).
- b) La dimensión afectiva no se relaciona con la variable liderazgo transformacional en los docentes de una Unidad Educativa, La Libertad, Ecuador, 2018, evidenciada descriptivamente en los resultados con una coincidencia del 78,6% en nivel alto, los análisis inferenciales comprueban que no existe relación significativa entre esta dimensión y la variable ($p :0.455$).
- c) La dimensión normativa no se relaciona con la variable liderazgo transformacional, realidad que se evidencia descriptivamente, los resultados ubican a un 64,3% en el nivel alto y en los análisis inferenciales afirman que no existe relación significativa entre ellas ($p :0.572$).
- d) La dimensión calculada no se relaciona con la variable liderazgo transformacional en los docentes de una Unidad Educativa, La Libertad, Ecuador, 2018, realidad que se evidencia descriptivamente y que presenta en los resultados que un 57,1% califica en nivel medio a la dimensión calculada y en el nivel alto la variable liderazgo transformacional y en los análisis inferenciales de la tabla 8 la comprobación de que no existe relación significativa entre la dimensión Afectiva y la variable compromiso institucional a través del coeficiente $p :0.207$.

12. REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido- Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwer España.
- Barraza, A., & Acosta, M. (Octubre-Diciembre de 2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación educativa*, 21-35.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1985). *Multifactor leadership questionnaire*. California, Estados Unidos: Mind Garden Inc.
- Bass, B., & Avolio, B. (2000). *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Form 5x short)*. Redwood: Mind Garden Inc.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4a. ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.
- Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). *Investigación, fundamentos y metodología* (2a. ed.). México: Pearson Educación.
- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), 596 - 604.
- Godoy, R., & Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 59 - 64.
- Hellriegel, D., Slocum, J., & Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. .
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15a. ed.). México, México: Pearson.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 12:30PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, LA LIBERTAD, ECUADOR, 2018". presentada/o por el /la bachiller **LAINÉZ RAMÍREZ, TANNYA ARACELY**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: aprobado
por unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como _____ para recibir el grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Piura, 10 de Abril del 2019


DR. EDWIN MARTÍN GARCÍA RAMÍREZ
PRESIDENTE




DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL
SECRETARIO


DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
VOCAL

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO(a) EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller **LAINEZ RAMIREZ, TANNYA ARACELY**, ha sustentado la Tesis titulada:

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA
UNIDAD EDUCATIVA, LA LIBERTAD, ECUADOR, 2018”.

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad.

Habiendo recomendado siguientes:

Levanta observaciones del ejemplo y fichas

Piura, 10 de Abril del 2019

DR. EDWIN MARTIN GARCÍA RAMÍREZ

DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL

DR. CALLE PEÑA EDILBERTO











ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Liliana Ivonne Espinoza Salazar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018". de la estudiante Tannya Aracely Lainez Ramírez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

PIURA, 04 NOVIEMBRE DEL 2019


Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI: 02684276

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

LAINEZ_RAMIREZ_TANNYA_ARACELY_para_turnitin.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	15%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
7	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LAINÉZ RAMÍREZ TANNYA ARACELI

INFORME TITULADO:

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, LA LIBERTAD, ECUADOR, 2018”.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA