



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Liderazgo transformacional para el desarrollo del compromiso  
institucional de docentes en una Institución Educativa de la  
UGEL 02, Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**AUTORA:**

Chalco Ubaldo, Saraluz Melissa (ORCID: 0000-0003-2942-6497)

**ASESOR:**

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria:**

A Dios por su infinito amor y por bendecirme cada día con la dicha de tener mi familia unida. A mi padre Walter, que es el mejor ejemplo de esfuerzo y sacrificio, pero sobre todo por ser quien me brindó las bases de mi formación profesional. A mi madre María por su amor, confianza y apoyo en mi desarrollo profesional. A mis hijos Josmel y Mateo por ser quienes me motivan a ser mejor cada día. A mi esposo José por su apoyo incondicional. A toda mi familia y amistades quienes me motivaron a no rendirme. Los amo hasta el infinito.

### **Agradecimiento:**

A la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, a los docentes que nos brindaron sus conocimientos y nos acompañaron en este proceso de la maestría.

A mis compañeros con quienes compartimos este programa de estudios, con los que a pesar de la distancia aportaron con sus conocimientos y sobre todo por su buena amistad que perdurara en el tiempo.

Al director Gilmer Alvarado Vicuña y docentes de la institución educativa donde se desarrolló la recolección de los datos para esta investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	16
3.2 Variables y Operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de Análisis de Datos	21
3.7 Aspectos Éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Muestra de una institución educativa de la UGEL 02	18
Tabla2	Validez de contenido del cuestionario sobre liderazgo transformacional y compromiso institucional	20
Tabla 3	Estadística de confiabilidad de las variables	20
Tabla 4	Prueba de normalidad para la variable y dimensiones de liderazgo transformacional	24
Tabla 5	Prueba de normalidad para la variable y dimensiones de compromiso institucional	25
Tabla 6	Niveles del liderazgo transformacional	25
Tabla 7	Niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional	26
Tabla 8	Niveles del compromiso institucional	27
Tabla 9	Niveles de las dimensiones compromiso institucional	27
Tabla 10	El liderazgo transformacional y el compromiso institucional de docentes en una institución educativa de la UGEL 02, 2021	28
Tabla 11	La consideración individualizada como parte del Liderazgo transformacional y el compromiso institucional de docentes en una institución educativa de la UGEL 02	29
Tabla 12	La dimensión estimulación intelectual como parte del liderazgo transformacional y el compromiso institucional de docentes en una institución educativa de la UGEL 02	30
Tabla 13	La dimensión Motivación inspiracional como parte del liderazgo transformacional y el compromiso institucional de docentes en una institución educativa de la UGEL 02	31
Tabla 14	La dimensión Influencia idealizada como parte del liderazgo transformacional y el compromiso institucional de docentes en una institución educativa de la UGEL 02	32
Tabla 15	Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis general	33
Tabla 16	Prueba de razón de verosimilitud	33
Tabla 17	Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis	34

	específica 1	
Tabla 18	Prueba de razón de verosimilitud	34
Tabla 19	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2	35
Tabla 20	Prueba de razón de verosimilitud	35
Tabla 21	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3	36
Tabla 22	Prueba de razón de verosimilitud	36
Tabla 23	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 4	37
Tabla 24	Prueba de razón de verosimilitud	37

## Índice de figuras

Figura 1	Representación del nivel correlacional causal	17
----------	---	----

## RESUMEN

La presente investigación de tesis tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional para el compromiso institucional de docentes en una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021. La metodología empleada corresponde al enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel explicativo, diseño no experimental, corte transversal, correlacional causal y método hipotético-deductivo. La muestra fue de tipo censal, compuesta por 28 docentes, empleando la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, diseñados con google formularios y validados por juicio de tres expertos con una confiabilidad según el alfa de Cronbach de 0.940 en la variable independiente y de 0.912 en la variable dependiente. El análisis descriptivo se realizó con tablas de distribución de frecuencias y se adicionó tablas cruzadas para cada uno de los objetivos. Para el análisis estadístico se empleó la regresión lineal multinomial (Seudo R<sup>2</sup>) al contrastar los objetivos, los resultados arrojaron que el 67.9% de docentes evidencian un alto nivel en el liderazgo transformacional para el compromiso institucional, referente a la contrastación de hipótesis se confirmó la influencia del liderazgo transformacional para el compromiso institucional de los docentes (Según Nalgelkerke = 0.184); equivalente al 18,4% confirmándose la hipótesis alterna.

**Palabras clave:** Compromiso institucional, gestión directiva, liderazgo transformacional.



## **Abstract**

The objective of this thesis research was to determine the influence of transformational leadership on the institutional commitment of teachers in an educational institution of UGEL 02, Lima, 2021. The methodology used corresponds to the quantitative approach, applied type, explanatory level, non-experimental design, cross-sectional, causal correlational and hypothetical-deductive method. The sample was of census type, composed of 28 teachers, using the survey technique and two questionnaires as instruments, designed with google forms and validated by the judgment of three experts with a reliability according to Cronbach's alpha of 0.940 for the independent variable and 0.912 for the dependent variable. The descriptive analysis was performed with frequency distribution tables and cross tables were added for each of the objectives. For the statistical analysis, multinomial linear regression (Pseudo R<sup>2</sup>) was used to contrast the objectives, the results showed that 67.9% of teachers evidenced a high level of transformational leadership for institutional commitment, regarding the testing of hypotheses, the influence of transformational leadership for the institutional commitment of teachers was confirmed (According to Nalgelkerke's R<sup>2</sup> = 0.184); equivalent to 18.4%, confirming the alternative hypothesis.

**Keywords:** Institutional commitment, management, transformational leadership.

## I. INTRODUCCIÓN

La pandemia del Covid – 19, la más grave de los últimos siglos, ha empujado a numerosas organizaciones educativas y a la comunidad empresarial a un escenario de incertidumbre. Para Tone (2017) en la actualidad las organizaciones viven en una competencia constante incluso en el sector educativo, hoy las empresas líderes tienen como objetivo principal alcanzar sus metas institucionales con el compromiso y el esfuerzo de todo el personal, razón por la cual se está reconociendo la importancia del valor humano la gestión del talento y el liderazgo.

El liderazgo transformacional para Salvador & Sánchez (2018) fue lograr que el líder sea capaz de inspirar y motivar a los colaboradores a generar e innovar estrategias que aporten al crecimiento y sumen al éxito futuro de la organización, en los momentos actuales que busca proponer una nueva escuela que permita la mejora de los procesos pedagógicos y los aprendizajes cambiando la organización de la escuela, en el soporte para el trabajo pedagógico de los docentes en el aula.

A nivel internacional el liderazgo transformacional ha logrado convertirse en un estilo muy positivo para enfrentar la gestión directiva, pues al crear una visión compartida se alcanza una óptima organización en función al trabajo pedagógico de los docentes, la búsqueda del desarrollo del talento humano, el éxito del trabajo colegiado y en equipos, al respecto Maraboto (2021) afirma que el líder transformacional se caracteriza por poseer suficiente convicción e influencia para lograr cambios significativos en la organización haciendo realidad nuevas propuestas, ideas y posibilidades, alcanzando resultados positivos en la organizaciones. En efecto, para motivar e impulsar el desarrollo de los seguidores se requiere de un líder transformacional que motive al trabajo colaborativo, alcanzando resultados óptimos en beneficio de todos los miembros de la institución.

El compromiso institucional según lo refiere Mejía (2017) es una fortaleza de una escuela pues logra una identificación de sus miembros docentes principalmente con la escuela, esto se manifiesta cuando el docente considera como algo propio a la organización, sintiendo un vínculo fuerte difícil de descartar; en consecuencia; el compromiso institucional es la identificación e involucramiento desinteresado que siente el docente con la institución donde labora y que los

directivos desean alcanzar debido a que lo consideran de suma importancia para lograr el crecimiento, prestigio y mejora de la institución. Lo describen como una reacción psicológica del colaborador hacia la institución donde se desempeña, asociando el compromiso y sentido de pertenencia que siente el docente con los valores institucionales que lo llena de orgullo por ser parte de la misma, además se ocupa de las dificultades de la institución y busca solucionarlas.

El problema que viene afectando la educación en el Perú es la limitada calidad en los servicios educativos y el inadecuado o inexistente estilo de liderazgo que aplican los directivos responsables en los centros educativos, esta situación dificulta que el directivo pueda influir en el desarrollo del compromiso institucional de los maestros debido a esto se muestran desmotivados en el desarrollo de sus funciones diarias. Como refiere Valencia (2020) a raíz de la pandemia, la educación ha sufrido una serie de alteraciones que obligó a los docentes a enfrentarse a nuevos desafíos. Situación que no ha sido distinta para el director de una Institución Educativa perteneciente a la UGEL 02 quien manifestó a través de una entrevista que desea contar con docentes con un alto grado de compromiso institucional para que el trabajo sea más óptimo y dinámico, debido a que en las últimas actividades y reuniones virtuales se evidencia poca participación, desánimo e indiferencia por una parte de los maestros de su institución. Asimismo, mencionó que la Institución Educativa se caracteriza por ser una de las mejores en el servicio educativo en el distrito de Independencia y desea seguir proyectando esa imagen a la comunidad.

En razón a la problemática expuesta se formularon las siguientes interrogantes: ¿De qué manera influye el liderazgo transformacional con el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021?, donde los específicos fueron: (I) ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individualizada con el desarrollo del compromiso de los docentes en una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021?, (II) ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual con el desarrollo del compromiso de los docentes de una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021?, (III) ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional con el desarrollo del compromiso de los docentes de una institución educativa de la

UGEL 02, Lima, 2021?, (IV) ¿ Cómo influye el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada con el desarrollo del compromiso de los docentes de una de una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021?.

Este estudio de investigación se justifica por su utilidad en las diversas instituciones del sector educativo, teniendo como objetivo aportar a la calidad educativa, no solo con modelos impartidos para poder alcanzar la excelencia, sino que en gran medida dependerá de la administración docente y de esta forma se logrará beneficiar a toda la comunidad educativa. De manera práctica esta investigación pretendió determinar el perfil, propiedades y características de ambas variables en los directivos y docentes, el aporte de esta investigación permitió conocer cuantitativamente la incidencia del liderazgo transformacional del directivo de la institución en el desarrollo del compromiso institucional en el personal que dirige. El desarrollo de esta investigación aportó propuestas sobre el desarrollo del liderazgo transformacional en el aspecto teórico recreando las propuestas de diversos autores, para afirmar los diversos aportes teóricos de otras investigaciones realizadas, del mismo modo metodológicamente, ya que se empleó el método no experimental, el diseño elegido fue el correlacional causal, con dimensiones, indicadores e ítems aplicados en las dos variables de este estudio, del mismo modo esta investigación permitió evidenciar que son limitadas las investigaciones correlacionales causales relacionados a este tema a nivel nacional y esta investigación podrá ser aplicado como referencia para temas futuros.

El objetivo general del estudio es la propuesta de solución de la problemática formulada, los estudios previos indican que se da una relación causal entre las dos variables , fue formulado como: Determinar de qué manera influye el liderazgo transformacional en el compromiso institucional docente de una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021, y los específicos fueron (I) Establecer cómo influye el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individualizada con el desarrollo del compromiso institucional de los docentes de una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021, (II) Establecer cómo influye el liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual con el desarrollo del compromiso institucional de los docentes de una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021 (III) Establecer cómo influye el

liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional con el desarrollo del compromiso institucional de los docentes de una de una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021, (IV) Establecer cómo influye el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada con el desarrollo del compromiso institucional de los docentes de una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021.

Asimismo, la hipótesis general de esta investigación es que el liderazgo transformacional influye directamente en el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una institución educativa de la UGEL 02, Lima ,2021. Donde las específicas fueron(I) El liderazgo transformacional en su dimensión consideración individualizada influye con el desarrollo del compromiso institucional de los docentes de una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021 (II) El liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual influye significativamente con el desarrollo del compromiso institucional de los docentes de una de una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021 (III) El liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional influye significativamente en el desarrollo del compromiso institucional en los docentes de una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021 (IV) El liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada influye significativamente en el desarrollo del compromiso institucional de los docentes de una de una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

El liderazgo transformacional para Villa (2019) es un elemento esencial en el sector educativo porque permite guiar los esmeros y motivaciones de los docentes hacia el éxito de los objetivos y metas propuestos a nivel institucional. En el presente estudio se ha logrado revisar una serie de investigaciones relacionadas a las variables del estudio: Liderazgo transformacional y compromiso institucional, se presentándose los siguientes estudios.

En el contexto internacional se puede apreciar que la gestión escolar se ha apartado de la vieja estructura donde el aspecto administrativo y la gestión de los aprendizajes se desarrollaban por caminos paralelos, la administración actual tienen otro enfoque denominado liderazgo pedagógico que busca organizar a la escuela bajo objetivos estratégicos que conviertan en un espacio agradable y motivador de los aprendizajes y justamente la gestión del líder es poner la organización de la escuela en busca de mejorar la calidad de los procesos pedagógicos, siendo la promoción de un buen clima laboral un objetivo destacado de la gestión del directivo; el estudio realizado por Quispe (2020) establece identificación y compromiso es uno de los aspectos que inciden en la mejora del servicio educativo, este debe ser promovido y motivado por el líder de la escuela para potenciar su labor educativa.

En base de estudios realizados a nivel internacional Carranza-Villón (2020) en su artículo de investigación, liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes, realizado en Guayaquil Ecuador, abordó como objetivo definir la correlación existente entre las variables mencionadas, la metodología aplicada en este estudio fue de tipo básica, descriptiva y de diseño correlacional. Se empleó un cuestionario de 35 ítems a los 212 docentes, donde a través de la prueba de Pearson se reflejó una significativa correlación de 0.752 entre la variable independiente con el compromiso de los docentes de mencionada institución. Por ello se sugirió como necesaria la aplicación de las recomendaciones presentadas en este estudio relacionada a la optimización de la calidad del servicio que brindan las instituciones. Esta investigación aportó a esta investigación determinando que el liderazgo transformacional tiene una influencia de manera significativa con el compromiso institucional de los docentes.

Manzano (2019) en su artículo, compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito - Ecuador. Tuvo como propósito estudiar las características organizacionales y establecer directrices que determinen el compromiso organizacional del personal docente en dos instituciones educativas con distinto nivel directivo para así, obtener más información y analizar el nivel de pertenencia que tienen los docentes con los objetivos organizacionales que indirectamente favorece en los servicios de calidad que desea brindar la institución. La metodología empleada para esta investigación fue descriptiva correlacional, la técnica aplicada fue la encuesta y el cuestionario estuvo dirigido a 65 docentes de ambas instituciones para lograr identificar cuáles son aquellos mecanismos que motivan al compromiso organizacional y cuál es el impacto en su nivel de pertenencia e identificación con el lugar donde laboran. Se concluyó que en los docentes de la institución pública existe una correlación significativa con el compromiso normativo y la plana docente, mientras tanto en la institución privada predominó un alto nivel de compromiso afectivo. Esta investigación aportó a esta investigación con teorías importantes que permitieron comprender mejor las dimensiones del compromiso organizacional.

Otro estudio importante para el desarrollo de esta investigación fue el de Suarez (2019) que en su tesis de investigación, liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador, que tuvo como objetivo general de su estudio identificar la relación entre ambas variables. La metodología en este estudio fue de tipo básica, descriptiva, con un diseño no experimental y correlacional transversal. Se aplicó como técnica la encuesta y para la recolección de la información en esta institución se empleó el cuestionario. La muestra estuvo constituida por 50 docentes cuyos resultados estadísticos evidenciaron que existe un alto nivel de relación ( $Rho$  de Spearman = 0,850). La presente investigación aportó con las recomendaciones donde se sugiere que los directivos de las instituciones educativas apliquen en sus funciones directivas el liderazgo transformacional para lograr el trabajo colaborativo y la identificación con las metas de la institución.

Asimismo, Echerri, et al. (2019) en su artículo de investigación, Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación de la Ciudad Guzmán, en México, indicó como su objetivo primordial fue corroborar a través de un modelo explicativo el impacto del liderazgo transformacional en el estrés perjudicial para los docentes de las escuelas de educación básica de mencionada ciudad. La metodología fue cuantitativa, no experimental y de corte transversal. La técnica seleccionada fue la encuesta y la recolección de datos fue a través de dos cuestionarios que se aplicó a 276 docentes seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple. Los resultados evidenciaron una significativa relación negativa y estadística entre ambas variables, es decir se puede apreciar el hallazgo de la relación entre el estrés laboral y la efectividad pedagógica, de acuerdo al liderazgo, guía y gestión aplicada por los directores de las escuelas en Guzmán. El presente estudio brindará soporte teórico a nuestro estudio acerca de la importancia del liderazgo transformacional.

Por último, el estudio de tesis de Laínez (2019) liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una escuela, La libertad, Ecuador, 2018, abordó como principal objetivo identificar el grado de correlación entre ambas variables. La metodología empleada fue cuantitativa, con diseño no experimental transversal y de diseño correlacional asociativo. Para esta investigación se desarrolló la técnica, por lo tanto, los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios dirigidos a 26 docentes de ambos sexos, cuyos resultados obtenidos en relación de ambas variables fue que no se relacionan significativamente las variables del liderazgo transformacional con el grado de compromiso institucional ( $p: 0.927$  y  $\rho 0,027$ ). Es decir, en esta investigación fue aceptada la hipótesis nula en vista que no se evidenció relación entre las variables estudiadas. Esta investigación aportó teorías para comprender mejor las dimensiones y los indicadores del compromiso organizacional para la adaptación del instrumento aplicado en la presente investigación.

En cuanto al ámbito nacional, el artículo realizado por Zevallos (2021) sobre el liderazgo transformacional del equipo de gestión y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas pertenecientes a la Congregación de Nuestra Señora de la Caridad del Buen Pastor, 2018. Tuvo como objetivo el



determinar la estrecha relación las variables de estudio. La investigación fue descriptivo básico, no experimental y tipo transversal correlacional, permitiendo describir el grado de relación entre las variables independiente y dependiente. La población de este estudio fue compuesta por todos los docentes de la institución mencionada, siendo la muestra de tipo censal conformada por 149 docentes. La técnica fue la encuesta y para recoger los datos necesarios se empleó dos cuestionarios de 40 ítems cada uno, Los resultados evidenciaron una significativa relación entre ambas variables según Pearson (0.468), es decir que la variable independiente liderazgo transformacional evidenció una correlación significativa con la variable dependiente en mencionada institución educativa. El presente artículo brindó soporte teórico a las dimensiones de nuestra variable independiente liderazgo transformacional.

Además, es primordial señalar lo alegado por Aguilar (2019) en su tesis de investigación, liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la I.E. Abelardo Gamarra en Trujillo, indicó como su principal objetivo identificar y determinar la relación de ambas variables en la institución mencionada. La metodología fue básica, descriptiva, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y corte transversal, El instrumento utilizado para el liderazgo transformacional fue de Bass & Avolio y para la escala de compromiso organizacional fue de Meyer Allen, ambas aplicadas a 19 docentes. Se concluyó al término de la investigación que existe una relación significativa ( $p < .01$ ) entre ambas variables, con  $R_h$  de Spearman igual a 0.872, con la cual se rechazó a la hipótesis nula y por ende se aceptó la alternativa. Esta investigación aportó al presente estudio con conceptos que permitió entender mejor las dimensiones de nuestras variables de estudio, así como los indicadores tomados en los instrumentos seleccionados.

Del mismo modo Salvador y Sánchez (2018) en su artículo, liderazgo directivo y compromiso organizacional docente planteó como el objetivo principal de su investigación determinar la correlación significativa existente el eficaz liderazgo del directivo y el compromiso organizacional de los docentes de la red Educativa 22 – UGEL 01 del distrito de Pachacamac. La metodología de empleada fue de tipo básica, no experimental transversal, descriptiva correlacional. Los instrumentos que se aplicaron para la recolección de los datos fueron

cuestionarios aplicados a 130 docentes de tipo probabilístico. Los resultados según Rho Spearman fueron de 0.676 y un valor  $p=0.000$ , los cuales evidenciaron la existencia significativa de una relación entre el eficaz liderazgo empleado por los directivos y el grado de compromiso organizacional que evidencian los docentes. Este artículo aportó con teorías para que se logre entender mejor la variable compromiso organizacional de la presente investigación.

Según Sánchez (2019) en su tesis de investigación, el liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Manuel Gonzales Prada” de naranjos-San Martín, 2017, abordó como objetivo general determinar cómo influye el liderazgo directivo en el logro del compromiso organizacional en los maestros de la mencionada institución. La metodología empleada fue no experimental de corte transversal, hipotético-deductivo, asimismo fue tipo básica descriptiva, de enfoque cuantitativo. El instrumento empleado fue el cuestionario que fue aplicado a 50 docentes de diferentes sexos. Los resultados inferenciales obtenidos evidenciaron una significativa relación ( $p=0.750$ ) entre las variables seleccionadas en este estudio. Esta investigación aportó teorías para comprender mejor las dimensiones y los indicadores del compromiso organizacional para la adaptación del instrumento aplicado en la presente investigación.

Finalmente, en el ámbito nacional el artículo de investigación de Cruzado (2020), liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los colegios públicos de la provincia de San Martín señala como su principal objetivo identificar y determinar la relación significativa de ambas variables. La metodología aplicada en este artículo fue básica, descriptiva, de enfoque cuantitativo, el diseño elegido fue el no experimental de corte transversal y por último el método utilizado fue hipotético deductivo de nivel descriptivo. Los instrumentos aplicados en este estudio fueron validados por expertos y dirigidos a una muestra conformada por 363 docentes de los colegios públicos de esa provincia. Los datos descriptivos indicaron que la valoración de las dimensiones y variables fueron de nivel medio a muy bueno. En ambos casos los resultados confirmaron que existe una significativa relación entre la variable independiente que aplican los líderes pedagógicos y la variable dependiente en la plana docente debido a que se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de (0,199) y un  $p$  (0,001).

Esta investigación aportó a nuestro estudio determinando que el liderazgo transformacional si tiene una influencia significativa con el compromiso institucional de los docentes.

El liderazgo transformacional suele ser el principal motivo para alcanzar una motivación que incita a realizar más actividades de las que la misma persona imagina, produciéndose a raíz de eso significativos cambios en las organizaciones y en la sociedad. Podemos citar a Burns (1978), citado por Fernández & Quintero (2017), que lo consideraba un modelo de liderazgo que todo líder con una gran visión y personalidad fuerte debe ser capaz de enseñar y cambiar las diversas situaciones que se presenten en una organización haciendo uso de las múltiples estrategias y herramientas como los sentidos y motivación para dirigir el cambio para el objetivo de una institución.

De igual manera Burns (1978), citado por Barboza (2021), determinó en base a su estudio realizado en un ambiente político, que a través del liderazgo transformacional de líderes políticos se alcanza una mejor motivación y logro de óptimos resultados es sus seguidores , transformando las bases que motivan a su trabajo desde lo más superficial hasta alcanzar un significativo grado de compromiso, pues estos líderes no suelen solo preocuparse en que sus seguidores alcancen sus los logros y anhelos, sino que principalmente los encaminan a desarrollar una auto motivación , confianza y superación constante.

A lo mencionado por Burns podemos añadir las definiciones de Bass & Avolio (2000), citado por Becerra & Sandoval (2020), quienes mencionan que el liderazgo transformacional puede asignarse el papel de promover una innovadora cultura y una orientación a la búsqueda de una estructura organizativa ágil que soporte el trabajo del docente, es decir es el estilo de dirigir que permite modificar las distintas situaciones de una institución u organización pudiendo ser medida a través de la observación. Es decir, este tipo de liderazgo es ideal para cambiar el enfoque de la gestión directiva, debido a que busca promover el óptimo desarrollo del talento humano, la estimulación y promoción del trabajo colaborativo con una sola visión que es compartida por cada uno de los miembros de la organización escolar.

Para Bass & Avolio (2000), citado por Laínez (2019), el liderazgo transformacional encamina a los miembros de un equipo hacia el óptimo

desempeño, siendo mucho más de lo que ellos mismos esperan. Además, los inspiran a superarse intelectualmente y poner como prioridad los objetivos de la institución a lo personal. La primera variable según estos autores promueve 4 dimensiones de este tipo de liderazgo.

La primera dimensión es la consideración individualizada compuesta por tres indicadores los cuales son: Transmisión conocimientos, trato personal y apoyo relacionado en la manera de cómo el líder actúa frente a sus seguidores ya sea como maestro o mentor logrando satisfacer las necesidades individuales, siendo empático, respetuoso y manteniendo una comunicación horizontal. Al respecto del ámbito educativo esta dimensión trata de las actividades de acompañamiento y monitoreo individual a cada maestro de parte del director de la institución (Aguilar,2019).

Bass & Avolio (2000),citado por Álvarez (2018), afirma que esta dimensión está estrechamente relacionado con la comunicación individualizada entre el líder y el personal, es decir, la relación personalizada que mantienen la disposición al escuchar sus necesidades y la manera como se dirige hacia su desarrollo tratando de relacionar y articular los intereses propios con las metas de la institución.

De acuerdo al criterio de Leithwood, Mascall & Strauss (2009) citado por Zevallos (2021), el líder transformacional al momento de relacionarse y abordar a sus trabajadores lo hace de manera personalizada, además los impulsa a nuevos retos y desafíos, manteniendo una comunicación horizontal basada en el respeto y el buen trato, asimismo brindando un soporte emocional y de aceptación a las características propias de cada uno de sus colaboradores.

Como segunda dimensión podemos mencionar la estimulación Intelectual, la cual se caracteriza por la promoción y estimulación del líder para alcanzar el desarrollo profesional y el crecimiento a nivel intelectual en todos sus colaboradores impulsándolos afrontar nuevos desafíos donde manifiesten su creatividad y originalidad. Para Bass & Avolio (2000) citado por Álvarez (2018), el líder debe tener conocimiento de sus seguidores, pues considera de vital importancia el fomentar el estímulo intelectual en el equipo de trabajo para de esta forma enfrentar las situaciones críticas o las necesidades imprevistas de una manera oportuna y creativa.

Como lo menciona Godoy & Bresó (2019), las instituciones educativas necesitan de un líder capaz de asumir y enfrentar los desafíos de la actualidad, con una indudable capacidad intelectual y moral, que sea capaz de influir y transmitir en su equipo, guiándolos al éxito esperado. Del mismo modo Bass & Riggio (2006), citado por Moreno-Casado et al. (2021), resaltan la manera como los líderes transformacionales son capaces de promover y estimular a su equipo al momento de cuestionar y producir las ideas a partir de ejemplos nuevos que los ayudaran a reformular algunas formas de actuar.

La tercera dimensión es la motivación inspiracional y está compuesta por 4 indicadores que son: el optimismo, la motivación, el desarrollo organizacional y la confianza, es en esta dimensión donde el líder comparte con sus seguidores una visión atractiva y estimulante con altos estándares como una proyección de éxito, fomentando el espíritu del trabajo colaborativo para lograr que los objetivos propuestos sean realizados con fluidez. Estos líderes se caracterizan por su entusiasmo y optimismo, lo cual se transmite en su equipo de trabajo. Para Villa (2019), es la destreza que posee el líder, la capacidad de motivar a su equipo, el entusiasmo y optimismo que expresa con una visión del futuro es la motivación con la toda la comunidad educativa se favorece. Es decir, el líder debe tener la capacidad de inspirar de manera creativa a alcanzar nuevos desafíos sin que estos afecten al equipo de trabajo.

Del mismo modo, Zevallos (2021), manifiesta que una de las características del líder transformacional es poseer la habilidad de incentivar y motivar a los cambios en base a las expectativas del equipo, para de esta forma dar solución a situaciones adversas que puedan obstaculizar el progreso del trabajo en equipo. Bass y Riggio (2006) citado por Moreno-Casado et al. (2021), un líder transformacional es capaz de motivar con optimismo y alegría logrando que el seguidor logre identificarse como el eje central de la organización, Por ello, los autores consideran como una cualidad importante que todo líder transformacional sea un ser inspirador, que motive y estimule a todo el equipo que lo rodean.

Por último, la cuarta dimensión es la influencia idealizada e incluye cinco indicadores que son la trasmisión de valores, el entusiasmo, la implicación, el altruismo y la credibilidad, Para Monteza (2017), esta dimensión guarda estrecha relación con la capacidad de admiración, respeto y confianza que logra inspirar el

líder a sus seguidores , gracias al carisma con el que desarrolla sus funciones , así también motivará e inspirará a que los seguidores deseen ser como él. El grado de confianza entre el líder y el equipo será pieza clave para el óptimo desarrollo de las metas de la institución.

Como afirman Meza & Ramos (2021) un líder posee la capacidad de ser un modelo ideal con un alto nivel moral, es decir un ser único con una personalidad peculiar y diversas capacidades que generan interés y respeto de su equipo de trabajo. Estas características son necesarias para lograr fortalecer la definición de un verdadero líder, el sentimiento de admiración es esencial, sin esa particularidad no podrá captar la atención de su equipo y por consiguiente obtendrá bajos resultados en el trabajo institucional. Además, se considera que la honestidad, coherencia y transparencia de sus actos es imprescindible para lograr no sólo la admiración sino también la confianza y respeto de todos sus seguidores. Por otro lado, Lainez (2019), sostiene que la capacidad de animar y motivar del líder instituye la confianza requerida para lograr sostener y animar al equipo lograr los objetivos propuestos por la institución.

Con respecto a las bases teóricas tomadas para la segunda variable, podemos mencionar que el compromiso institucional según Mowday (1982), citado por Ávila & Pascual (2020), es aquel impulso o fuerza con el que el sujeto se siente identificado con la institución. Tal como afirmó Becker (1960) citado por Guerrero (2018), en su teoría sobre como el individuo asume el compromiso voluntario de desarrollar e invertir su dedicación y esfuerzo por el lugar donde se desempeña e identifica que si desarrolla bien este trabajo le traerá buenos resultados laborales y una estabilidad social, por ello no está en sus planes abandonarlo, sino que decide nivelar sus metas personales con los objetivos de la organización y colaborar en lograr el éxito de la misma.

Por otro lado, Meyer & Allen citado por Manzano (2019), definen a la segunda variable compromiso organizacional, como una reacción psicológica del individuo con la institución donde labora, desarrollando de esta manera un compromiso con los valores institucionales y generando un sentimiento de orgullo por pertenecer a la misma. Incluso logrando desarrollar en el trabajador una preocupación por solucionar los diversos asuntos organizacionales. Del mismo modo Robbins & Judge (2013), citado por Franco & Alvarado (2020), manifiestan

que compromiso organizacional es el alto grado de sentimiento de identificación y pertenencia con la entidad donde el individuo trabaja, así como también con sus metas, valores y objetivos.

Para definir las dimensiones del compromiso institucional tenemos a Meyer & Allen (1991), citado por Laínez (2019), quienes la definen en tres aspectos determinantes para el desempeño y rendimiento del trabajador.

La primera dimensión es la afectiva y consta del nivel de identificación que siente el empleado con la institución. Esta dimensión está compuesta por los indicadores de satisfacción, compromiso, estabilidad laboral y pertenencia. Para Meyer & Allen (1991), citado por Ávila & Pascual (2020), la afectividad es de vital importancia debido a que es el reflejo de los sentimientos que permiten identificar y analizar el nivel de satisfacción de las diversas necesidades que repercuten en el compromiso que tiene el empleado hacia su institución. Las diversas funciones de la institución repercuten en el ámbito afectivo del empleado en relación con el grado de compromiso que se tiene hacia ella, por ello, un buen trato con pertinentes estímulos dentro de una infraestructura armoniosa donde desenvolverse tendrá como resultado un sentido de pertenencia hacia la institución y con una estabilidad emocional.

Como segunda dimensión tenemos la normativa compuesta por dos indicadores la reciprocidad y la lealtad, para Meyer & Allen (1991) citado por Salvador & Sánchez (2018), esta dimensión se le conoce como el nivel de lealtad que posee el sujeto con la organización donde desempeña sus funciones, es su naturaleza emocional por la que se siente comprometido a continuar laborando en ella. Esta dimensión está estrechamente relacionada con los aspectos éticos y morales de todos los miembros pertenecientes a la institución.

Por último, la tercera dimensión es la calculada que está compuesta por el indicador del bienestar económico relacionada con la remuneración monetaria, el tiempo y el esfuerzo que invierte en el desarrollo del trabajo en la institución, del mismo modo se refiere a las ventajas de permanecer en el trabajo y por consiguiente lograr un bienestar económico, Del mismo modo Meyer & Allen (1991) citado por Carranza (2020), afirma que la conexión con la organización se genera a raíz de la relación con el cálculo de costos, debido a que el bienestar y

estabilidad económica es la retribución que se recibe como recompensa por el compromiso y el esfuerzo desarrollado en la institución.

Finalmente, Sánchez (2019), manifiesta que además del sueldo entregado al trabajador por su buen desempeño, los reconocimientos o resoluciones otorgados por su buen desempeño laboral fortalecen los lazos y sentimientos de permanencia y compromiso con su labor institucional. Es decir, actúan como un ancla que motiva a los docentes a permanecer y desarrollarse óptimamente en sus instituciones.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

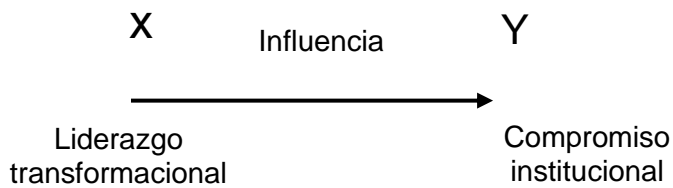
El presente estudio es de tipo aplicada en la medida en que sus hallazgos a través de valiosas teorías permitan mejorar las deficiencias que se presenten en el servicio educativo a través de una serie de recomendaciones (Valderrama, 2020). Además, esta investigación es de enfoque cuantitativo, debido a que, a partir de los datos recolectados y el procesamiento estadístico correspondiente, se logró contrastar las hipótesis planteadas. El diseño fue el no experimental y de corte transversal, pues se buscó medir las variables por medio de un correcto análisis, para que luego proceder a que sean comparadas y observadas, en un único intervalo de tiempo (Hernández-Sampieri & Mendoza 2018).

Además, es correlacional causal, debido a que las variables pudieron ser observadas, descritas, analizadas para luego establecer la relación causa-efecto entre ellas. (Hernández-Sampieri & Mendoza 2018). El nivel de esta investigación es explicativo, debido a que las investigaciones de este tipo buscan establecer la influencia de una variable independiente en la variable dependiente mediante un grupo de población común, Es decir, el presente estudio explica en qué porcentaje la variable independiente influyó en la segunda variable dependiente (Cabezas et al., 2018)

El método aplicado avalado por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), fue el hipotético-deductivo, debido a que se rige bajo la explicación de la hipótesis, la cuales explican tentativamente el problema investigado y son la guía y parte medular del estudio.

## Figura 1

*Esquema del diseño correlaciona causal*



Dónde:

**Variable Independiente:** Liderazgo Transformacional

**Variable Dependiente:** Compromiso Institucional

->: Influencia que presentan

### 3.2 Variables y operacionalización

Cuando mencionamos la variable independiente liderazgo transformacional, es importante señalar que su definición conceptual; según Bass & Avolio (2000) citado por Zevallos (2021), es el estilo de orientar, dirigir y desarrollar la seguridad y confianza en su equipo de trabajo, afianzándolos y comprometiéndolos con las metas y objetivos que posee la institución, de esta manera lograr convertir a cada miembro en un líder transformacional auténtico.

Sobre la definición operacional, nos basamos en Bass & Avolio (2000), citado por Laínez (2019), quienes enfatizan que a través de esta variable se logra orientar a los individuos o colaboradores de una institución a desarrollar un desempeño óptimo que sobrepasa las expectativas propias. Para evaluar la variable independiente se empleó un cuestionario con 20 ítems de opción múltiple, empleando el programa Google form; distribuido en 4 dimensiones como: la Consideración individualizada, la estimulación intelectual, la motivación inspiracional y por último la Influencia idealizada. Para la evaluación del liderazgo transformacional se consideró como base, la escala de Likert con escalas siempre (5); casi siempre (4), a veces (3); casi nunca (2) y nunca (1).

Como variable dependiente se considera el compromiso institucional, cuya definición conceptual según Meyer & Allen (1991) citado por Lainez (2019), nos menciona que corresponde al grado de responsabilidad e interiorización con la filosofía, objetivos y metas que comparten los trabajadores con la institución.

Al operacionalizar la variable compromiso institucional, estos autores determinaron 3 dimensiones como: Afectiva, normativa y calculada. Para evaluar la variable dependiente se empleo un cuestionario con 20 items de opción multiple; teniendo como base, la escala de Likert con escalas; totalmente de acuerdo (5); de acuerdo (4); ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); en desacuerdo (2) y totalmente de acuerdo (1) (Lainez,2019).

### 3.3 Población, muestra y muestreo

Para Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), la población es el universo de estudio o también conocido como el conjunto general de individuos que poseen características o cualidades que concuerdan con el objeto de estudio. En tal sentido, el presente estudio contó con una población conformada por 28 docentes entre hombres y mujeres en condiciones de nombrados y contratados de una institución educativa de la UGEL 02 en Lima, los cuales fueron seleccionados considerando en primer lugar el consentimiento y aceptación para su participar en la aplicación de las encuestas respectivas.

Para seleccionar la muestra en esta investigación se tomó en cuenta a toda la población docente de una institución educativa de la UGEL 02, debido a que por considerarse un número reducido, accesible y de fácil manejo, el tipo seleccionado para el presente estudio fue censal, contando con una unidad de investigación conformada por los 28 docentes de ambos turnos, Al respecto, Ñaupas et al. (2018) comentó que si la población es pequeña, es decir menor que 100 el tipo de la muestra es censal, asimismo, esta muestra posee similares características necesarias con otras instituciones porque se puede generalizar para una investigación sobre esta problemática.

#### Tabla 1

*Muestra de una institución educativa de la UGEL 02*

Nº	Institución Educativa	Total
1	2054-Nuestra Señora de Fátima	28

El muestreo, es el proceso en el cual se usa para la selección de la muestra

el total de la población de estudio. Es por ello, que para efectos de esta investigación se recurrió al muestreo no probabilístico, de tipo intencional, esto para Arias (2016), es un procedimiento en el cual no se toma en cuenta la probabilidad de selección, sino los criterios que el investigador considera de manera arbitraria.

Finalmente, teniendo en cuenta el criterio de inclusión, en la presente investigación participaron todos los docentes contratados y nombrados de la Institución Educativa de la UGEL 02, Lima.

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

La técnica aplicada para recopilar los resultados de esta investigación fue la encuesta, que según Arias & Covinos (2021), esta técnica es un procedimiento estandarizado, que tiene como función conocer la postura u opinión de un grupo de individuos.

Del mismo modo, con el fin de recaudar los datos para los fines de esta investigación se empleó dos cuestionarios con 20 ítems cada uno, basándonos en Bernal (2016) quien manifestó que el cuestionario es un conjunto de preguntas elaboradas para obtener información que permita alcanzar el objetivo de la investigación realizada.

La validez de un instrumento se refiere al nivel de exactitud en la medición del constructo que supone medir (Santos, 2017). Por ello, para la validez de los instrumentos empleados en esta investigación se tomó en cuenta a 3 expertos con grados de magister, quienes luego de realizar el análisis de la redacción y concordancia de los indicadores con las dimensiones que posee las variables opinaron que el instrumento posee de coherencia entre los objetivos presentados, las variables expuestas, las dimensiones y sus respectivos indicadores. Luego para dar a conocer su veredicto dejaron como constancia el registro de sus datos y firma como sustento de la evaluación realizada.

**Tabla 2**

*Validez de contenido del cuestionario sobre liderazgo transformacional y compromiso institucional*

N°	Grado académico	Nombre y apellido	Dictamen
01	Mag.	Betty Angélica Jaramillo Hurtado	Aplicable
02	Mag.	Elizabeth Cajahuaman Gonzales	Aplicable
03	Mag.	Raúl Palomino Carbajal	Aplicable

En la tabla 2, se presentan los dos cuestionarios seleccionados para este estudio, los cuales fueron analizados y validados por juicio de expertos para ser aplicados en la recolección de la información con el fin de lograr el objetivo de esta investigación.

Para la confiabilidad de este proceso para recoger la información necesaria para esta investigación, se tomó una muestra censal formada por 28 docentes entre mujeres y hombres de la Institución, donde los docentes previa sensibilización a través de una reunión vía zoom y consentimiento informado accedieron a responder los cuestionarios que se brindó vía online, con la herramienta Google form, esto dio lugar a proporcionar resultados para validar con el Alfa de Cronbach.

En Referente al Alfa de Cronbach es un coeficiente de fiabilidad que permitió determinar si nuestro instrumento se torna fiable o no para la investigación, a través de un determinado grupo de ítems que espera medir la dimensión teórica (Lao & Takakuwa, 2016).

**Tabla 3**

*Estadística de confiabilidad de las variables*

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Liderazgo transformacional	.940	20
Compromiso institucional	.912	20

En la tabla 3, se muestra los resultados del alfa de Cronbach para ambas variables, indican una fuerte confiabilidad estadística de los dos instrumentos presentados para la recolección de datos para la presente investigación.

### **3.5 Procedimiento**

El procedimiento de recojo de los datos de la presente investigación, se llevó a cabo a través de la técnica de la encuesta, siendo los instrumentos aplicados dos cuestionarios que fueron previamente validados por juicio de expertos. Esta información se procesó con el aplicativo Excel y luego fue trasladado al aplicativo SPSS versión 26, los mismos que fueron procesados para el análisis descriptivo e inferencial, Para el desarrollo de estos instrumentos se destinó el uso de la Escala de Likert, que según manifestó Matas (2018) el encuestado manifiesta su posición ante un ítem a través de una escala ordenada y unidimensional.

Del mismo modo, por los protocolos de bioseguridad y trabajo remoto que se está desarrollando en las instituciones debido a la pandemia del COVID 19, se envió a los docentes los cuestionarios a través de la herramienta del Google form, los mismo que fueron llenados por los docentes siguiendo el criterio confiabilidad y responsabilidad social, previa autorización.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Con los datos recopilados para la presente investigación se procedió a realizar la estadística descriptiva, los cuales se obtuvieron por medio de la encuesta y que procedieron a organizarse en tablas utilizando una hoja de cálculo de Excel, donde se procedió a tabular cada variable. Para Ñaupas et, al (2018), la estadística descriptiva tiene como objetivo presentar los datos obtenidos de una forma apropiada, resumida, ordenada e informativa, el análisis descriptivo tiene por objetivo presentar la valoración de las dimensiones y variables de estudio, se realizó a través de una tabla de frecuencias, lo que permite medir el desempeño de los indicadores en forma indirecta.

La hipótesis se procedió a comprobar a través de la estadística inferencial, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) afirmaron que las conclusiones se estudian teniendo como base a la muestra, empleando la prueba de hipótesis no paramétrico, pues según los resultados arrojados por los datos de la prueba de

normalidad estos no fueron de distribución normal.

Para Rincón (2019), la estadística inferencial consiste en la generalización de las conclusiones resultantes de una población expresada en su muestra de estudio. En ella se contrastan hipótesis teniendo como base criterios estadísticos. Los resultados del presente estudio se obtuvieron al elaborar los datos en una hoja Excel para seguidamente transformarlos en el aplicativo informático software SPSS – 25, para el respectivo análisis estadístico. Los resultados que se obtuvieron fueron organizados en tablas de frecuencia en las que se aplicaron frecuencias absolutas y relativas, del mismo modo para la correlación entre las variables se aplicó la prueba de Regresión logística multinomial Seudo R cuadrado con la cual se pudo establecer el nivel de influencia de la variable independiente: Liderazgo transformacional y sus dimensiones sobre la variable dependiente: compromiso institucional.

La prueba de contrastación de hipótesis no es muy usual en las investigaciones educativas por la rigidez de los resultados, que perfectamente se pueden aplicar a las investigaciones médicas que requieren mucha rigurosidad científica, sin embargo, se ha optado por su aplicación en la medida que es necesario dar validez científica a los resultados obtenidos.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para el desarrollo del presente estudio se respetó la discreción y anonimato de los encuestados, así como su libre participación , además se cuidó que la información sea veraz sin la intervención del investigador, En palabras de Delpasand, Afshar, & Nazari (2019), La autonomía es el principio ético que prima en la investigación ,manifestando el respeto por sus derechos así como su privacidad y confidencialidad en todo momento. La información recogida debe ser en todo momento protegida para que los intereses de los participantes no se sientan amenazados, de igual manera en el estudio se considera valores importantes de todo proceso científico de la búsqueda de la verdad, la responsabilidad en el tratamiento estadístico y la discusión de los resultados.

Otro aspecto ético que se resalta en la presente investigación es el uso del estadístico de prueba de hipótesis que se le corresponde a un estudio de corte explicativo, donde las variables son ordinales, teniendo una distribución de datos

no normal, le corresponde la prueba de regresión logística multimodal en la medida que la variable dependiente es politómica, asegurando de esta manera la validez científica de los resultados y conclusiones.

La calidad ética de esta investigación está garantizada por la verdad y criterio de objetividad en la toma de decisiones para las actividades de discusión de procedimientos que reflejen la metodología científica tal como refiere Romm (2020), los hechos están dirigidos a responder los principios de eficiencia y eficacia de las actividades de recolección de datos, tratamiento y presentación de los resultados sin ningún sesgo de cualquier índole.



#### IV. RESULTADOS

Sobre la Prueba de normalidad

**Tabla N° 4**

*Prueba de normalidad para la variable y dimensiones de liderazgo transformacional*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	.526	28	.000	.361	28	.000
Consideración Individualizada	.355	28	.000	.637	28	.000
Estimulación intelectual	.482	28	.000	.508	28	.000
Motivación inspiracional	.498	28	.000	.468	28	.000
Influencia idealizada	.447	28	.000	.568	28	.000

Los resultados obtenidos por la prueba de normalidad para la variable independiente: Liderazgo transformacional y sus dimensiones resultan Sig. ,000. Por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se concluye que los datos de las variables liderazgo transformacional no poseen una distribución normal ( $p < 0.05$ ).

**Tabla 5***Prueba de normalidad para la variable y dimensiones de compromiso institucional*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso docente	.451	28	.000	.573	28	.000
Afectiva	.355	28	.000	.637	28	.000
Normativa	.337	28	.000	.639	28	.000
Calculada	.270	28	.000	.784	28	.000

Los resultados obtenidos por la prueba de normalidad tanto para la variable dependiente: compromiso institucional y sus dimensiones: afectiva, normativa y calculada resultan Sig..000. Por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se concluye que los datos de la variable compromiso institucional no tienen distribución normal ( $p < 0.05$ ).

Al respecto, los resultados descriptivos evidencian:

**Tabla 6***Niveles del liderazgo transformacional*

Niveles	f	%
Bajo	0	.0
Medio	3	10.7
Alto	25	89.3
Total	28	100.0

De la tabla 6, sobre la Variable liderazgo transformacional los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de recolección de datos fueron: 0 (0%) tienen nivel bajo, 3 (10.7 %) precisan que tienen nivel medio y 25 (89.3%) tienen nivel alto. Por lo que se concluye que la mayor parte de los docentes de la institución educativa de la UGEL 02 perciben un idóneo liderazgo transformacional en la institución.

**Tabla 7***Niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional*

Dimensiones	Niveles	f	%
Consideración individualizada	Bajo	0	.0
	Medio	13	46.4
	Alto	15	53.6
Estimulación intelectual	Bajo	0	.0
	Medio	6	21.4
	Alto	22	78.6
Motivación inspiracional	Bajo	0	.0
	Medio	5	17.9
	Alto	23	82.1
Influencia idealizada	Bajo	0	.0
	Medio	8	28.6
	Alto	20	71.4
	Total	28	100.0

Al aplicar el instrumento a los 28 docentes sobre la variable liderazgo transformacional en la dimensión consideración individualizada los resultados fueron: 0(0%) tienen nivel bajo, 13 (46.4%) precisan que tienen nivel medio y 15 (53.6%) tienen nivel alto. Por lo que se concluye que la mayoría de los docentes perciben que la dimensión consideración individualizada tiene nivel alto. En la dimensión estimulación intelectual los resultados fueron, 0 (0%) tienen nivel bajo, 6 (21.4%) precisan que tienen nivel medio y 22 (78.6%) tienen nivel alto. Por lo que se concluye que la mayoría de los docentes perciben que la dimensión estimulación intelectual tiene un nivel alto. La dimensión motivación inspiracional los resultados fueron: 0 (0%) tienen nivel bajo, 5 (17.9 %) precisan que tienen nivel medio y 23 (82.1%) tienen nivel alto. Por lo que se concluye que la mayoría de los docentes perciben que la dimensión motivación inspiracional tiene nivel alto. La dimensión influencia idealizada los resultados fueron: 0 (0%) tienen nivel bajo, 8 (28.6%) precisan que tienen nivel medio y 20 (71.4%) tienen nivel alto. Por lo que se concluye que la mayoría de los docentes perciben que la dimensión influencia idealizada tiene nivel alto.

**Tabla 8***Niveles del compromiso institucional*

Niveles	F	%
Bajo	3	10.7
Medio	14	50.0
Alto	11	39.3
Total	28	100.0

Al aplicar el instrumento a los 28 docentes sobre la variable compromiso institucional, los resultados obtenidos fueron: 3 (10.7%) tienen nivel bajo, 14 (50%) precisan que tienen nivel medio y 11 (39.3%) tienen nivel alto. Por lo que se concluye que los docentes perciben que en la variable compromiso institucional tiene un nivel de desempeño medio seguido del desempeño alto.

**Tabla 9***Niveles de las dimensiones de compromiso institucional*

Dimensiones	Niveles	f	%
Dimensión Afectiva	Bajo	0	.0
	Medio	13	46.4
	Alto	15	53.6
Dimensión Normativa	Bajo	0	.0
	Medio	14	50.0
	Alto	14	50.0
Dimensión Calculada	Bajo	4	14.3
	Medio	12	42.9
	Alto	12	42.9

Al aplicar el instrumento a los 28 docentes sobre la variable compromiso institucional en la dimensión afectiva, los resultados obtenidos fueron: 0 (0%) tienen nivel bajo, 13 (46.4 %) precisan que tienen nivel medio y 15 (53.6%), tienen nivel alto. Por lo que se concluye que la mayoría de los docentes perciben que en la

variable compromiso institucional en la dimensión afectiva tiene nivel alto. En la dimensión normativa, los resultados obtenidos fueron: 0(0%) tienen nivel bajo, 14 (50%) precisan que tienen nivel medio y 14 (50%) tienen nivel alto. Por lo que se concluye que los docentes perciben que en la variable compromiso institucional en la dimensión normativa consideran que tienen igual desempeño entre el nivel medio y alto en la valoración efectuada. En la dimensión calculada, los resultados obtenidos fueron: 4 (14.3%) tienen nivel bajo, 12 (42.9%) precisan que tienen nivel medio y 12 (42.9%) tienen nivel alto. Por lo que se concluye que los docentes perciben que en la variable compromiso docente en la dimensión calculada consideran que mayoritariamente tienen un nivel medio y alto con la misma valoración.

**En respuesta al objetivo general:** Determinar de qué manera influye el liderazgo transformacional con el desarrollo del compromiso institucional de los docentes en una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021

**Tabla 10**

*El liderazgo transformacional y el compromiso institucional de docentes en una institución educativa de la UGEL 02, 2021*

Variable	Compromiso Institucional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
Liderazgo Transformacional	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%
Medio	0	.0%	1	3.6%	2	7.1%	3	10.7%
Alto	3	10.7%	3	10.7%	19	67.7%	25	89.3%
Total	3	10.7%	4	14.3%	21	75.0%	28	100.0%

En los resultados obtenidos en la tabla 10, se apreció que el 67.9% de los docentes muestran un alto nivel de liderazgo transformacional y compromiso institucional. De igual manera, otro 10.7% evidencian un nivel medio o aceptable de liderazgo transformacional y compromiso institucional, evidenciando así que a un mayor liderazgo transformacional de parte del directivo; mayor es el compromiso

institucional por parte de los docentes, confirmando así que se logró encontrar una influencia alta y que genera causa-efecto entre ambas variables.

En respuesta al objetivo específico 1:

**Tabla 11**

*La consideración individualizada como parte del liderazgo transformacional y el compromiso institucional de docentes en una institución educativa de la UGEL 02,2021*

Dimensión consideración individualizada	Compromiso institucional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	3	10.7%	1	3.6%	9	32.1%	13	46.4%
Alto	0	0.0%	3	10.7%	12	42.9%	15	53.6%
Total	3	10.7%	4	14.3%	21	75.0%	28	100.0%

Los resultados obtenidos en la tabla 11, evidenciaron que 42.9% de docentes de una institución educativa de la UGEL 02, mostraron un alto nivel en la dimensión consideración individualizada y compromiso institucional. De igual manera, 10.7 % evidencian un nivel medio y otro 10.7% evidencian un nivel bajo en la dimensión consideración individualizada y compromiso institucional. Por lo que se concluyó que la mayoría de los docentes de la institución educativa de la UGEL 02, consideran que ante una alta consideración individualizada ejercida por el directivo de la institución mayor es el desarrollo del compromiso institucional por parte de los docentes.

En respuesta al objetivo específico 2:

**Tabla 12**

*La dimensión estimulación intelectual como parte del liderazgo transformacional y el compromiso institucional de docentes en una institución educativa de la UGEL 02, 2021*

Dimensión estimulación intelectual	Compromiso institucional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	1	3.6%	1	3.6%	4	14.3%	6	21.4%
Alto	2	7.1%	3	10.7%	17	60.7%	22	78.6%
Total	3	10.7%	4	14.3%	21	75.0%	28	100.0%

Los resultados obtenidos en la tabla 12, evidenciaron que 60.7% de docentes de una institución educativa de la UGEL 02, mostraron un alto nivel en dimensión estimulación intelectual y compromiso institucional. De igual manera, 10.7 % evidencian un nivel medio y otro 7.1% evidencian un nivel bajo en la dimensión estimulación intelectual y compromiso institucional. Por lo que se concluyó que la mayoría de los docentes de la institución educativa de la UGEL 02, consideran que ante una alta estimulación intelectual ejercida por el directivo de la institución mayor es el desarrollo del compromiso institucional por parte de los docentes.

En respuesta al objetivo específico 3:

**Tabla 13**

*La dimensión motivación inspiracional como parte del liderazgo transformacional y el compromiso institucional de docentes en una institución educativa de la UGEL 02, 2021*

Dimensión motivación inspiracional	Compromiso institucional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	0	0%	1	3.6%	4	14.3%	5	17.9%
Alto	3	10.7%	3	10.7%	17	60.7%	23	82.1%
Total	3	10.7%	4	14.3%	21	75.0%	28	100.0%

Los resultados obtenidos en la tabla 13, evidenciaron que 60.7% de docentes de una institución educativa de la UGEL 02, mostraron un alto nivel en dimensión motivación inspiracional y compromiso institucional. De igual manera, 10.7 % evidencian un nivel medio y otro 10.7% evidencian un nivel bajo en la dimensión motivación inspiracional y compromiso institucional. Por lo que se concluyó que la mayoría de los docentes de la institución educativa de la UGEL 02, consideran que ante una alta motivación inspiracional ejercida por el directivo de la institución mayor es el desarrollo del compromiso institucional por parte de los docentes.



En respuesta al objetivo específico 4:

**Tabla 14**

*La dimensión influencia idealizada como parte del liderazgo transformacional y el compromiso institucional de docentes en una institución educativa de la UGEL 02, 2021*

Dimensión influencia idealizada	Compromiso institucional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	2	7.1%	1	3.6%	5	17.9%	8	28.6%
Alto	1	3.6%	3	10.7%	16	57.1%	20	71.4%
Total	3	10.7%	4	14.3%	21	75.0%	28	100.0%

Los resultados obtenidos en la tabla 14, evidenciaron que 57.1% de docentes de una institución educativa de la UGEL 02, mostraron un alto nivel en la dimensión influencia idealizada y compromiso institucional. De igual manera, 10.7% evidencian un nivel medio y otro 7.1% evidencian un nivel bajo en la dimensión influencia idealizada y compromiso institucional. Por lo que se concluyó que la mayoría de los docentes de la institución educativa de la UGEL 02, consideran que ante una alta influencia idealizada ejercida por el directivo de la institución mayor es el desarrollo del compromiso institucional por parte de los docentes.

Al respecto, los resultados inferenciales evidencian:

### Hipótesis general

Ha: El Liderazgo transformacional influye significativamente con el desarrollo del compromiso institucional de los docentes de una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021

**Tabla 15**

*Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis general*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.239
Nagelkerke	.184
McFadden	.143

Según R<sup>2</sup> de Nagelkerke, la variable independiente liderazgo transformacional, explica la variación compromiso institucional. Es decir, el liderazgo transformacional influye en 18.4% a explicar el compromiso institucional.

**Tabla 16**

*Prueba de razón de verosimilitud*

Efecto	Criterios de ajuste de modelo Pruebas de la razón de verosimilitud			
	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Intersección	5.192a	.000	0	.
Liderazgo T.	5.961	1.558	1	.04

De acuerdo a los resultados de prueba estadística se acepta la hipótesis alterna, En conclusión, el liderazgo transformacional influye significativamente en el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021 ( $p=0.04 < \text{que } 0.05$ ).

## Hipótesis específica 1

Ha: El Liderazgo transformacional en su dimensión consideración individualizada influye significativamente con el desarrollo del compromiso institucional de los docentes de una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021

**Tabla 17**

*Coficiente de determinación del modelo para la hipótesis 1*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.339
Nagelkerke	.584
Madden	446

Según R<sup>2</sup> de Nagelkerke, la dimensión consideración individualizada, perteneciente a la variable independiente, explica la variación de la variable dependiente. Es decir, la dimensión consideración individualizada influye en 58.4% a explicar el compromiso institucional.

**Tabla 18**

*Prueba de razón de verosimilitud*

Efecto	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Intersección	5.192a	.000	0	.
Consideración Individualizada	5.961	1.558	1	.009

De acuerdo a los resultados de prueba estadística se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, el liderazgo transformacional en la dimensión consideración individualizada influye significativamente en el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima, 2021 ( $p=0.009 < 0.05$ ).

## Hipótesis específica 2

Ha: El liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual influye significativamente con el desarrollo del compromiso institucional de los docentes de una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021

**Tabla 19**

*Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.259
Nagelkerke	.397
McFadden	.566

Según R2 de Nagelkerke, la dimensión estimulación intelectual perteneciente a la variable independiente, explica la variación de la variable dependiente como lo fue el compromiso institucional. Es decir, la dimensión estimulación intelectual influye en 39.7% a explicar el compromiso institucional.

**Tabla 20**

*Prueba de razón de verosimilitud*

Efecto	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Intersección	5.178a	.000	0	.	
Estimulación intelectual	5.961	1.558	1	.04	

De acuerdo a los resultados de prueba estadística se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, el Liderazgo transformacional en la dimensión estimulación intelectual influye significativamente en el desarrollo del compromiso institucional de los docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima, 2021 ( $p=0.04 < 0.05$ ).

### Hipótesis específica 3

Ha: El liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional influye significativamente en el desarrollo del compromiso institucional en los docentes de una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021

**Tabla 21**

*Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.239
Nagelkerke	.234
McFadden	.046

Según R2 de Nagelkerke, la dimensión motivación inspiracional perteneciente a la variable independiente, explica la variación de la variable dependiente como lo fue el compromiso institucional. Es decir, la dimensión motivación inspiracional influye en 23.4% a explicar el compromiso institucional.

**Tabla 22**

*Prueba de razón de verosimilitud*

Efecto	Criterios de ajuste de modelo Pruebas de la razón de verosimilitud			
	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Intersección	5.192a	.000	0	.
Motivación inspiracional.	5.961	1.558	1	.003

De acuerdo a los resultados se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, el liderazgo transformacional en la dimensión motivación inspiracional influye significativamente en el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima, 2021 ( $p=0.003 < 0.05$ ).

#### Hipótesis específica 4

Ha: El liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada influye significativamente en el desarrollo del compromiso institucional en los docentes de una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021

**Tabla 23**

*Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 4*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.258
Nagelkerke	.584
McFadden	.646

Según R2 de Nagelkerke, la dimensión influencia idealizada perteneciente a la variable independiente, explica la variación de la variable dependiente como lo fue el compromiso institucional. Es decir, la dimensión influencia idealizada influye en 58.4% a explicar el compromiso institucional.

**Tabla 24**

*Prueba de razón de verosimilitud*

Efecto	Criterios de ajuste de modelo Pruebas de la razón de verosimilitud			
	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Intersección	5.192a	.000	0	.
Influencia idealizada.	5.961	1.558	1	.003

De acuerdo a los resultados de prueba estadística se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, el liderazgo transformacional en la dimensión influencia idealizada influye significativamente en el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima, 2021 ( $p=0.003 < 0.05$ )

## V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos a partir de la recolección de datos de los instrumentos de las variables liderazgo transformacional y el compromiso institucional, sometidos en los procesos estadísticos permitieron establecer una relación de verificación con los supuestos de la investigación, tanto los resultados descriptivos e inferenciales permitieron confirmar la hipótesis alternativa de la presente investigación de tesis.

Para los resultados obtenidos en la contratación de hipótesis general se aplicó el estadístico de prueba regresión lineal multinomial Pseudo  $R^2$ , Asimismo, se aceptó la hipótesis alternativa que establece que el liderazgo transformacional influye significativamente con el desarrollo del compromiso institucional de los docentes en una institución educativa de la UGEL 02, Lima ( $p=0.04 < 0.05$ ). En los resultados obtenidos, se pudo confirmar que si evidencia un alto liderazgo transformacional de parte del director de la institución existe un significativo desarrollo del compromiso institucional por parte de los docentes de la institución. Es así que al aplicar el estadístico de Pseudo R cuadrado según Nagelkerke fue de 0.184, es decir que el liderazgo transformacional influye un 18.4% a explicar la variable dependiente de este estudio.

Los resultados se relacionan en forma convergente con el estudio realizado por Carranza-Villón (2020) en su artículo de investigación, liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes, realizado en Guayaquil Ecuador, donde a través de la prueba de Pearson se reflejó una significativa correlación de 0.752 entre la variable independiente con el compromiso de los docentes de mencionada institución. Es así que se concluyó que existe una significativa relación entre el liderazgo transformacional que ejerce el director de las instituciones con el compromiso de parte de los docentes. De igual forma, Cruzado (2020) en su artículo sobre el liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los colegios públicos de la provincia de San Martín confirmó la existencia de una relación significativa entre el liderazgo transformacional que aplican los directores y el compromiso organizacional en la plana docente debido a que se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de (0.199) y un p (0.001). Esta investigación aportó

a nuestra investigación en la relación que determinó que el liderazgo transformacional tiene una influencia significativa en el compromiso institucional de los docentes, el resultado resultó convergente con los resultados de la presente tesis estableciendo como resultado la significativa relación entre liderazgo transformacional y el compromiso institucional, confirmando de esta forma lo mencionado por Burns (1978), citado por Fernández & Quintero (2017) que consideraba que el liderazgo transformacional es un modelo que todo líder con una gran visión y personalidad fuerte debe ser capaz de enseñar y cambiar las diversas situaciones que se presenten en una organización haciendo uso de las múltiples estrategias y herramientas como los sentidos y motivación para dirigir el cambio para el objetivo de una institución y que se manifiesta a través del compromiso institucional, que es el alto grado de sentimiento de identificación y pertenencia con la entidad donde el individuo trabaja, así como también con sus metas, valores y objetivos (Robbins & Judge 2013, citado por Franco & Alvarado 2020).

Para los resultados de la contrastación de hipótesis específica 1, se aceptó la hipótesis alternativa, sobre el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individualizada influye con el desarrollo del compromiso de los docentes de una institución educativa de La UGEL 02, Lima, 2021. ( $p=0.009 < 0.05$ ). En estos resultados estima que cuando exista una alta consideración individualizada ejercida por el directivo de la institución mayor es el desarrollo del compromiso institucional por parte de los docentes. Del mismo modo, el estadístico de Pseudo R cuadrado según Nagelkerke = 0.584, permitió afirmar que el liderazgo transformacional influye en 58.4% a explicar el compromiso institucional. De igual manera el estudio realizado por Aguilar (2019) en su tesis liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en una institución educativa de la ciudad de Trujillo, concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables ( $p < 0.01$ ), con una correlación de Spearman igual a 0.872, con la cual confirma la hipótesis alterna, en ambas investigaciones las variables tienen una relación de correlación. Asimismo, Suarez (2019) en su tesis de investigación liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Ecuador, tuvo como objetivo general de su estudio identificar la relación entre ambas variables. La investigación fue de tipo



básica, descriptiva, de diseño no experimental, correlacional transversal. los resultados del estudio comprueban que existe un nivel de correlación de Spearman en comparación con los resultados de la hipótesis específica 1, se puede concluir en relación con los resultados obtenidos en los antecedentes presentados que tienen una relación convergente y coincidentes, a pesar que de las pruebas de hipótesis son diferentes ambas miden la correlación entre ambas variables en forma implícita y establecen un nivel de influencia entre el liderazgo transformacional del director y el desarrollo del compromiso institucional de parte de los docentes. La dimensión consideración individualizada está estrechamente relacionado con la comunicación individualizada entre el líder y el personal, es decir, la relación personalizada que mantiene, la disposición al escuchar sus necesidades y la manera como se dirige hacia su desarrollo tratando de relacionar y articular los intereses propios con las metas de la institución. (Alvarez,2018)

Para los resultados de la contrastación de hipótesis específica 2, se aceptó la hipótesis alternativa, sobre el liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual influye con el desarrollo del compromiso de los docentes de una institución educativa de La UGEL 02, Lima, 2021 ( $p=0.04 < 0.05$ ). En estos resultados estima que cuando exista una alta estimulación intelectual ejercida por el directivo de la institución mayor es el desarrollo del compromiso institucional por parte de los docentes. Del mismo modo, el estadístico de Pseudo R cuadrado según Nagelkerke = 0.397, permitió afirmar que el liderazgo transformacional influye en 39.7% a explicar el compromiso institucional. Este resultado se relaciona con los estudios de Sánchez (2019) en su tesis sobre el liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los docentes en la provincia de San Martín, los resultados inferenciales obtenidos evidenciaron una relación positiva ( $p=0.750$ ) entre el liderazgo directivo con el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la institución, En relación con los resultados obtenidos en los presentes antecedentes, ambas tienen una relación convergente y coincidentes, A pesar que de las pruebas de hipótesis son diferentes ambas miden la correlación entre ambas variables en forma implícita y establecen un nivel de influencia entre la estimulación intelectual y el compromiso institucional, destacando que la estimulación intelectual se caracteriza por la promoción y estimulación del líder para alcanzar el desarrollo profesional y el crecimiento a nivel intelectual de todos

sus docentes colaboradores, impulsándolos afrontar nuevos desafíos donde manifiesten su creatividad y originalidad.(Álvarez 2018)

Para los resultados de la contrastación de hipótesis específica 3, se aceptó la hipótesis alternativa, sobre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional influye con el desarrollo del compromiso institucional de los docentes de una institución educativa de La UGEL 02, Lima, 2021 ( $p=0.003 < 0.05$ ). En estos resultados estima que cuando exista una alta motivación inspiracional ejercida por el directivo de la institución mayor es el desarrollo del compromiso institucional por parte de los docentes. Del mismo modo, el estadístico de Pseudo R cuadrado según Nagelkerke = 0.234, permitió afirmar que el liderazgo transformacional influye en 23.4% a explicar el compromiso institucional. Los resultados coinciden con el estudio realizado por Carranza-Villón (2020) en su artículo de investigación, liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes, realizado en Guayaquil Ecuador, donde a través de la prueba de Pearson se reflejó una significativa correlación de 0.752 entre la variable independiente con el compromiso de los docentes de mencionada institución. Es así que se concluyó que existe una significativa relación entre el liderazgo transformacional que ejerce el director de las instituciones con el compromiso de parte de los docentes. El mencionado estudio es convergente con la hipótesis específica 3, además aportó con las recomendaciones que invitan a que los directores de las instituciones educativas apliquen en sus funciones directivas el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional para lograr incentivar y motivar a los cambios en base a las expectativas del equipo, para de esta forma dar solución a situaciones adversas que puedan obstaculizar el progreso del trabajo en equipo. y la identificación con las metas de la institución, (Zevallos 2021).

Para los resultados de la contrastación de hipótesis específica 4, se aceptó la hipótesis alternativa, sobre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada influye con el desarrollo del compromiso institucional de los docentes de una institución educativa de La UGEL 02, Lima, 2021 ( $p=0.003 < 0.05$ ). En estos resultados estima que cuando exista una alta influencia idealizada ejercida por el directivo de la institución mayor es el desarrollo del compromiso institucional por parte de los docentes. Del mismo modo, el estadístico de Pseudo R cuadrado

según Nagelkerke = 0.584, permitió afirmar que el liderazgo transformacional influye en 58.4% a explicar el compromiso institucional. Los resultados coinciden con el estudio realizado por Sánchez (2019) en su investigación sobre el liderazgo del directivo en la influencia del compromiso organizacional de los docentes donde los resultados inferenciales obtenidos evidenciaron una significativa relación ( $p=0.750$ ) entre las variables seleccionadas en este estudio. En esta investigación se invitó a que los directivos de las instituciones educativas motiven a los docentes brindándoles a través del ejemplo una formación ética y cualidades morales que inspire a los docentes a imitar lo positivo. De igual modo Meza & Ramos (2021) afirman que un líder posee la capacidad de ser un modelo ideal con un alto nivel moral, es decir un ser único con una personalidad peculiar y diversas capacidades que generan interés y respeto de su equipo de trabajo. Estas características son necesarias para lograr fortalecer la definición de un verdadero líder, el sentimiento de admiración es esencial, sin esa particularidad no podrá captar la atención de su equipo y por consiguiente obtendrá bajos resultados en el trabajo institucional.

En la investigación se encontró ciertas fortalezas, como la disposición de los docentes de la institución educativa de la UGEL 02, al desarrollar los instrumentos de recolección de datos que, por mantenerse vigente la educación virtual, fue aplicado a través de los formularios de Google, los cuales fueron enviados previa sensibilización y con el apoyo del personal directivo y administrativo de la institución.

Sobre los aspectos positivos de la metodología empleada, en el presente estudio, se puede resaltar que a pesar de ser una tesis correlacional causal, se apeló a la regresión múltiple, la cual por medio del programa SPSS 25; pudimos generar nuestras contrastaciones entre las hipótesis de la variable liderazgo transformacional con la variable compromiso institucional de los docentes, arrojando los resultados descritos líneas arriba; por otro lado, la metodología, permitió ir más allá de la tradicional correlación medible, para poder generar a sí una verdadera influencia y en qué nivel se encuentran las variables descritas, para que los líderes institucionales puedan aplicar el liderazgo transformacional en su gestión y esto les permita apreciar cómo influye de forma positiva en el compromiso de los docentes de sus instituciones para el logro de los objetivos y metas comunes.

Sobre los aspectos negativos de la metodología empleada, se puede aseverar que al ser un diseño no experimental-trasversal correlacional causal, relativamente nuevo, no se encontró investigaciones de este corte, en el sector educativo, surgiendo como un desafío el para el desarrollo de esta tesis, sin alejarse de la correlación como es el diseño base; sin embargo, la metodología buscaba que empleáramos la regresión múltiple, con el Seudo R<sup>2</sup>, para poder mediante los autores Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden, conocer el porcentaje de la influencia de nuestras variables. Por ello, al no contar con antecedentes previos con el modelo de regresión logística aplicada en esta investigación resulto una dificultad para poder comparar los resultados con el presente estudio ,sin embargo en los antecedentes previos a este estudio se confirman la influencia que tiene el liderazgo transformacional en el compromiso institucional , desempeño docente y la satisfacción laboral, es decir, los estudios tienen una clara tendencia que permite inferir la correlación positiva entre ambas variables de estudio, sin embargo la personalidad, el contexto de la escuela va influir en el compromiso institucional.

Esta metodología de prueba de hipótesis es muy poca aplicada en las tesis educativas, existiendo pocos estudios al respecto, pues en la mayoría de las tesis correlaciones causales aplican el coeficiente de correlación de Spearman y la prueba de regresión lineal múltiple, sin embargo, la prueba empleada en esta tesis otorga a los resultados mayor validez científica y metodológica, siendo muy usual este tipo de prueba de hipótesis en las investigaciones médicas, como por ejemplo para evaluar los factores condicionantes para el desarrollo de una enfermedad.

Al respecto del contexto científico social en la que se desarrolla la presente investigación; sirve al sector educativo y a la UGEL 02, como aporte valioso para que otros investigadores puedan encontrar teorías actualizadas sobre las dos variables de estudio, con el fin de que se pueda proceder a tomar un número mayor de muestras, con el objetivo de ejecutar proyectos y tomar medidas más contextualizadas en temas educativos; Por último esta tesis sirve para dictar talleres a los líderes directivos a nivel nacional e internacional sobre el tema trabajado.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera.** De los resultados estadísticos de regresión lineal multinomial se encontró que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en el desarrollo del compromiso institucional en una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021 (Nagelkerke = 0.184). Se confirmó la hipótesis alternativa y objetivo general del presente estudio, el liderazgo transformacional tiene influencia en el desarrollo del compromiso institucional de los docentes.
- Segunda.** De los resultados estadísticos de regresión lineal multinomial se encontró que el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individualizada tiene un impacto significativo con el desarrollo del compromiso institucional en una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021 (Nagelkerke = 0.584). Se confirmó la hipótesis específica alternativa 1 y objetivo específico 1 del presente estudio, el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individualizada tiene un impacto significativo con el desarrollo del compromiso institucional de los docentes.
- Tercera.** De los resultados estadísticos de regresión lineal multinomial se encontró que el liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual tiene un impacto significativo con el desarrollo del compromiso institucional en una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021 (Nagelkerke = 0.397). Se confirmó la hipótesis específica alternativa 2 y objetivo específico 2 del presente estudio, liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual tiene un impacto significativo en el desarrollo del compromiso institucional de los docentes.
- Cuarta.** De los resultados estadísticos de regresión lineal multinomial se encontró que liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional tiene un impacto significativo significativamente en el desarrollo del compromiso institucional en una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021 (Nagelkerke = 0.234). Se confirmó la hipótesis específica alternativa 3 y el objetivo específico 3 del presente estudio, donde se evidencia que el liderazgo transformacional en su dimensión

motivación inspiracional tiene un impacto significativo en el desarrollo del compromiso institucional docente.

**Quinta.** De los resultados estadísticos de regresión lineal multinomial se encontró que liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada tiene un impacto significativo en el desarrollo del compromiso institucional en una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021 (Nagelkerke = 0.584). Se confirmó la hipótesis específica alternativa 4 y objetivo específico 4 del presente estudio, es así como se corrobora que el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada tiene un impacto significativo en el desarrollo del compromiso institucional.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda a los líderes directivos de las Instituciones educativas desarrollar la gestión directiva bajo el liderazgo transformacional organizando la escuela bajo misión y visión compartida, priorizando la promoción del trabajo colaborativo y en equipo, para la mejora del compromiso institucional de los docentes y así alcanzar mejores logros de los aprendizajes.
- Segunda.** Se sugiere a las unidades descentralizadas educativas UGEL, DRELM promover el conocimiento y acción del liderazgo transformacional a través de talleres de fortalecimiento y el desarrollo de GIAS en las redes educativas promoviendo el análisis de las experiencias exitosas y las dificultades presentadas en la gestión de las instituciones educativas participantes.
- Tercera.** Se recomienda a las unidades descentralizadas educativas UGEL, DRELM, realizar el acompañamiento a los directores de las instituciones educativas para facilitarles las orientaciones para la mejora del desarrollo del liderazgo transformacional enfocado en la mejora de los procesos pedagógicos y los logros de aprendizajes.
- Cuarta.** Se sugiere al Ministerio de Educación sostener la capacitación permanente del personal directivo en la mejora de las competencias directivas a través del programa Directivos EDUCAN que promuevan la gestión escolar con el enfoque del liderazgo transformacional.
- Quinta.** Se recomienda a los directores de las instituciones educativas considerar en su gestión escolar las conclusiones y recomendaciones de la investigación de tesis presentada.

## REFERENCIAS

- Aguilar, S. (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institucion Educativa Abelargo Gamarra de la ciudad de Trujillo,2019*[Tesis de maestria,Universidad privada Antenor Orrego]Repositorio Nacional digital UPAO. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12759/5703>
- Álvarez, M. (2018). *Liderazgo compartido- Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwer España. Obtenido de <http://www.redage.org/publicaciones/liderazgo-compartido-buenas-practic-as-de-direccion-escolar>
- Arias , F. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (7ma Edición)*. Episteme. Obtenido de <https://es.slideshare.net/SheilaGalindez1/el-proyectedeinvestigacionfidiasarias7maedic2016pdf-compress>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de La Investigación* (1 ed.). Enfoques Consulting. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/515860286/Arias-Covinos-Diseno-y-Metodologia-de-La-Investigacion>
- Ávila, S., & Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional : Discusion del modelo de Allen & Meyer y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época, 1*, 201-226. doi:10.17561//ree.v2020n1.12
- Barboza, E. (2021). *Gestión por resultados en el desempeño de especialistas del Área de Gestión Pedagógica - UGEL, Utcubamba, Amazonas*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54571>
- Barraza, A., & Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa.*, 8(45), 20-35. Recuperado el 19 de Octubre de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>
- Bass, B., & Avolio, B. (2000). *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Form 5x short)*. Redwood: Mind Garden Inc. Obtenido de



- [https://www.pdfFiller.com/jsfiller-desk18/?requestHash=13c19546e03ffcd5fac7546b7cc049e6e869f861c9360f4afb7b5445d8e7759a&lang=es&projectId=885483213&loader=tips&jsfiller\\_preauth\\_hash=619e7aa53921084013bf533fe8fa1bcb&replace\\_gtm=false](https://www.pdfFiller.com/jsfiller-desk18/?requestHash=13c19546e03ffcd5fac7546b7cc049e6e869f861c9360f4afb7b5445d8e7759a&lang=es&projectId=885483213&loader=tips&jsfiller_preauth_hash=619e7aa53921084013bf533fe8fa1bcb&replace_gtm=false)
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership Mah-wah*. Lawrence Erlbaum Associates. EEUU: inc. Publishers. Obtenido de [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2242886](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2242886)
- Becerra Mariño , G., & Medina Sandoval, I. (2020). Incidencia del liderazgo en el desempeño del sector educativo. *Revista Espacios*, 41(28). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n28/20412825.html>
- Becker, H. (1960). *Notes on the Concept of Commitment*. American Journal of Sociology, 66, 32-42. Obtenido de <https://scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1591029>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4a ed.). Bogotá: Colombia: Pearson. Obtenido de <https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/2215682/>
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Harper y Row, New York. Obtenido de : <https://www.worldcat.org/title/leadership/oclc/3632001>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Santamaria, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1 ed.). Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- Carranza-Villón, M. I. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14(2). doi:10.46794/riv.14.2.598
- Cruzado Vasquez, E. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los Colegios Públicos de la Provincia de San Martín, en el año 2017. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 6(1), 55 - 66. doi:10.17162/riva.v6i1.1288
- Del cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). *Investigación, fundamentos y metodología* (2a ed.). México: Pearson Educación. obtenido de: <https://josedominguezblog.files.wordpress.com/2015/06/investigacion->

fundamentos-y-metodologia.pdf

- Delpasand, K., Afshar, L., & Nazari, S. (2019). The Ethical Principles in PharmacistPatient Relationship. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 13(3), 4-15. doi:10.7860/JCDR/2019/39812.12692
- Echerri , D., Santoyo, F., Rangel, M., & Saldana, C. (2019). Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 845-867. doi:10.23913/ride.v9i18.477.
- Fernandez, C., & Quintero , N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56 - 74. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Franco, I., & Alvarado, J. (2020). El Liderazgo asociado al Comportamiento Organizacional de los docentes en un centro educativo. *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 74-84. doi:10.33386/593dp.2021.1.418
- Godoy, R., & Bresó, E. (2019). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 59-64. doi:10.5093/tr2013a9
- Guerrero, P. (2018). *Compromiso Organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL\\_GuerreroMaldo nadoPedro.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldo nadoPedro.pdf)
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Lainez, T. (2019). *Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018*[Maestría en Administración de la educación]. Repositorio Institucional - UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38540>
- Lao, L., & Takakuwa, T. (2016). Análisis de confiabilidad y validez de un instrumento de medición de la sociedad del conocimiento y su dependencia en las tecnologías de la información y comunicación. *Revista De Iniciación*

- Científica*, 2(2), 64-75. Obtenido de <https://revistas.utp.ac.pa/index.php/ric/article/view/1249/html>
- Leithwood, K., Mascal, B., & Strauss, T. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. EEUU:Routledge Press. doi:10.4324/9780203868539
- Manzano, A. G. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito - Ecuador. *RES NON VERBA*, 9(2), 1-17. doi:10.21855/resnonverba.v9i2.220
- Maraboto, J. M. (2021). *Liderazgo transformacional*. Obtenido de El financiero: <https://www.elfinanciero.com.mx/monterrey/jose-manuel-maraboto-liderazgo-transformacional/>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47. doi:10.24320/redie.2018.20.1.1347
- Mejía, V. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la RED 21, Ugel 02, Los OLivos*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8385>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment* (1 ed.). Human Resource Management Review. Obtenido de [https://static.s123-cdn.com/uploads/3966828/normal\\_600e130c3a04c.pdf](https://static.s123-cdn.com/uploads/3966828/normal_600e130c3a04c.pdf)
- Meza, K., & Ramos, A. (2021). Estilos de liderazgo del director educativo. *Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa*, 1(1), 80-90. doi:10.15381/rpiiedu.v1i1.20670
- Monteza, M. (2017). *Liderazgo Transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016*[Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio institucional PIRHUA. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11042/3024>
- Moreno-Casado, H., Leo, F., López-Gajardo, M., García-Calvo, T., Cuevas, R., & Sánchez-Oliva, D. (2021). Adaptación y validación de la escala de liderazgo MLQ-5X al contexto educativo español. *Anales de Psicología*, 37(2). doi:10.6018/analesps.37.2.425351.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación. Cuantitativa- cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de

- la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Quispe Martinez, P. (2020). *Estilos de liderazgo predominantes en los directores de las instituciones educativas estatales de la RED 4 Callao*. doi:<https://dx.doi.org/10.20511/USIL.thesis/9778>
- Rincón, L. (2019). *Una introducción a la estadística inferencia* (Vol. 1). Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de <https://lya.fciencias.unam.mx/lars/Publicaciones/ei2019.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15 a. ed.). Mexico: Pearson. Obtenido de : [https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento\\_Organizacional\\_15e\\_di\\_Robbins](https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15e_di_Robbins)
- Romm, N. (2020). Reflections on a Post-Qualitative Inquiry With Children/Young. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 21(1), 1 - 37. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.17169/fqs21.1.3360>.
- Salvador, E., & Sanchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. doi:10.18271/ria.2018.335
- Sánchez, A. (2019). *El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. "Manuel Gonzales Prada" de Naranjos [Tesis de maestria, Universidad Nacional de San Martin] Repositorio institucional de la Universidad UNSM*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11458/3474>
- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Puebla]. Archivo digital. <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Sardon, D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304. doi:10.18271/ria.2017.294
- Suarez, E. (2019). *Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de*

- la Escuela Fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador [tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Repositorio CYBERTESIS UNMSM. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10476>*
- Tacillo, E. (2016). *Metodología de la investigación científica [Tesis de maestría, Universidad Jaime Bausate y Meza]* . Repositorio institucional - UJBM. Obtenido de <http://repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/36>
- Tone, M. (2017). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en Mibanco. La victoria.* Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3445>
- Valderrama, S. (2020). *PASOS PARA ELABORAR PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. Cuantitativa, cualitativa y mixta (Vol. 11).* San Marcos EIR LTDA. Obtenido de <https://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=64602>
- Valencia, D. (2020). *La educación primaria en tiempo de la pandemia del Covid-19. el caso de Chile y Perú durante el 2020.* El repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10383>
- Villa, A. (2019). Liderazgo: Una clave para la innovación y el cambio educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 301-326. doi:10.6018/rie.37.2.365461
- Zevallos, L. (2021). *El liderazgo transformacional del equipo de gestión y el desempeño de los docentes en las instituciones pertenecientes a la Congregación de Nuestra Señora de la Caridad del Buen Pastor.* Universidad Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5709/570967709014/html/>

# ANEXOS

## Anexo 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Liderazgo transformacional para el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima, 2021								
AUTOR: Chalco Ubaldo Saraluz Melissa								
<p><b>Problema general:</b> ¿De qué manera influye el liderazgo transformacional con el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una institución educativa de la UGEL 02, Lima ,2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individualizada con el desarrollo del compromiso de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima ,2021?</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual con el desarrollo del compromiso de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima ,2021?</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional con el desarrollo del compromiso de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima ,2021?</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo transformacional en su dimensión influencia Idealizada con el desarrollo del compromiso de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima ,2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar de qué manera influye el liderazgo transformacional con el desarrollo del compromiso institucional de los docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima ,2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Establecer como influye el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individualizada con el desarrollo del compromiso de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima,2021.</p> <p>Determinar cómo influye el liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual con el desarrollo del compromiso de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima,2021.</p> <p>Identificar como influye el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional con el desarrollo del compromiso de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima,2021.</p> <p>Identificar como influye el liderazgo transformacional en su dimensión influencia Idealizada con el desarrollo del compromiso de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima,2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El liderazgo transformacional influye significativamente en el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima ,2021</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> El liderazgo transformacional en su dimensión consideración individualizada influye con el desarrollo del compromiso de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima,2021.</p> <p>El liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual influye significativamente con el desarrollo del compromiso de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima,2021.</p> <p>El liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional influye significativamente en el desarrollo del compromiso en los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima,2021.</p> <p>El liderazgo transformacional en su dimensión influencia Idealizada influye significativamente en el desarrollo del compromiso en los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima,2021</p>	VARIABLES					
			Variable independiente: Liderazgo transformacional					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
			Consideración individualizada	Transmisión conocimientos	1	LICKERT Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)	Bajo	1-6
				Trato personal	2;3		Medio	7-14
				Apoyo	4		Alto	15-20
			Estimulación intelectual	Gestión conflictos	5	LICKERT Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)	Bajo	1-6
				Cambio de actitudes	6;7		Medio	7-14
				Potenciación de esfuerzo	8		Alto	15-20
			Motivación inspiracional	Optimismo	9	LICKERT Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)	Bajo	1-6
				Motivación	10		Medio	7-14
				Desarrollo Organizacional	11		Alto	15-20
				Confianza	12			
			Influencia idealizada	Transmisión valores	13	LICKERT Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)	Bajo	1-13
				Entusiasmo	14		Medio	14-26
				Implicación	15		Alto	27-40
				Altruismo	16			
				Credibilidad	17;18;19;20			
			Variable dependiente: Gestión de procesos pedagógicos					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
Afectiva	Satisfacción	1	LICKERT Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); En desacuerdo (2); Totalmente de acuerdo (1)	Bajo	1-12			
	Compromiso	2		Medio	13-25			
	Estabilidad laboral	3		Alto	26-35			
	Pertenencia	4;5;6;7						
Normativa	Reciprocidad	8	LICKERT Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); En desacuerdo (2); Totalmente de acuerdo (1)	Bajo	1-9			
	Lealtad	9;10;11;12		Medio	10-18			
Calculada	Bienestar económico	13;14;15;16;17	LICKERT Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); En desacuerdo (2); Totalmente de acuerdo (1)	Bajo	1-14			
		18;19;20		Medio	15-28			
				Alto	29-40			

Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental-transversal correlacional causal.</p> $X \xrightarrow{\quad I \quad} Y$ <p>Dónde: X = Liderazgo transformacional Y = Compromiso institucional I = Influencia</p> <p><b>Línea de investigación:</b> Gestión y calidad educativa</p>	<p><b>Población:</b> I.E. 2054 Nuestra Señora de Fátima; 28 docentes.</p> <p><b>Muestra:</b> Para seleccionar la muestra en esta investigación se tomó en cuenta a toda la población docente, debido a que, por considerarse un número reducido, accesible y de fácil manejo, el tipo seleccionado para el presente estudio fue censal.</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> Liderazgo transformacional</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario 1</p> <p><b>Autor:</b> Br. Saraluz Melissa Chalco Ubaldo</p> <p><b>Año:</b> 2021</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Institución Educativa.</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Directa</p> <p><b>Variable Dependiente:</b> Compromiso institucional</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario 2</p> <p><b>Autor:</b> Br. Saraluz Melissa Chalco Ubaldo</p> <p><b>Año:</b> 2021</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Institución Educativa.</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Directa</p>	<p><b>Descriptiva:</b> El presente estudio, buscó determinar la influencia de la variable independiente con la variable dependiente; con la finalidad, de describir apropiadamente las diversas características entre ellas; siendo las variables empleadas de tipo cuantitativas.</p> <p><b>Inferencial:</b> La presente investigación nos permitió tener una estimación de los parámetros de la población de tipo censal, así como ejecutar un contraste de las hipótesis; los datos estadísticos, como frecuencias, varianzas, comparación de medias y proporciones; mediante el programa SPSS 26.</p>

## Anexo 2: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable independiente:</b> Liderazgo Transformacional	El liderazgo transformacional es el estilo de orientar, dirigir y desarrollar la seguridad y confianza en su equipo de trabajo, afianzándolos y comprometiéndolos con las metas y objetivos que posee la institución, de esta manera lograr convertir a cada miembro en un líder transformacional auténtico (Bass & Avolio, 2000, citado por Zevallos, 2021).	El liderazgo transformacional se evaluó con un cuestionario online, empleando el programa Google Form; distribuido en 4 dimensiones como la consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional y la Influencia idealizada, en el cual se considero como base, una escala de Likert, estructurada con 20 items de opción múltiple siendo los niveles y rangos: bajo, medio y alto.	Consideración individualizada	Transmisión conocimientos	<b>LICKERT</b> Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)
				Trato personal	
				Apoyo	
			Estimulación intelectual	Gestión conflictos	
				Cambio de actitudes	
				Potenciación de esfuerzo	
			Motivación inspiracional	Optimismo	
				Motivación	
				Desarrollo Organizacional	
			Influencia idealizada	Confianza	
				Transmisión valores	
				Entusiasmo	
				Implicación	
Afectiva	Altruismo				
	Credibilidad				
<b>Variable dependiente:</b> Compromiso Institucional	El compromiso institucional corresponde al grado de responsabilidad e interiorización con la filosofía, objetivos y metas que comparte el personal docente con la institución. (Meyers & Allen, 1991, citado por Lainez, 2019).	El compromiso institucional fue cuantificado por medio de un cuestionario online, empleando el programa Google Form distribuido en 3 dimensiones: Afectiva, normativa y calculada, en el cual se considero como base, una escala de Likert, estructurada con 20 items de opción múltiple siendo los niveles y rangos: bajo, medio y alto.	Afectiva	Satisfacción	<b>LICKERT</b> Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); En desacuerdo (2); Totalmente de acuerdo (1)
				Compromiso	
				Estabilidad laboral	
				Pertenencia	
			Normativa	Reciprocidad	
				Lealtad	
			Calculada	Bienestar económico	



### Anexo 3

## CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Saraluz Melissa Chalco Ubaldo con Nro. DNI. 42927562, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Liderazgo transformacional para el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima, 2021", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

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

**Instrucciones:** Lea detenidamente las siguientes afirmaciones. Determine la frecuencia en que cada situación es realizada por su director. Use la siguiente escala de puntuación y marque con una "X" la alternativa seleccionada:

### Variable 1: Liderazgo Transformacional.

#### Escala autovalorativa

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

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V1. Liderazgo Transformacional.</b>	<b>Nunca</b>	<b>Pocas veces</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>Dimensión 1: Consideración individualizada</b>					
1) El director dedica tiempo a enseñar y capacitar a los profesores.					
2) El director me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.					
3) El director considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.					
4) El director realiza acciones que ayudan a mejorar mis capacidades.					
<b>Dimensión 2: Estimulación Intelectual.</b>					
5) El director proporciona nuevas formas de abordar los problemas.					
6) El director considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.					
7) El director propicia ver los problemas desde diferentes ángulos.					

8) El director sugiere nuevas formas que permiten completar el trabajo.					
<b>Dimensión 3: Motivación Inspiracional.</b>					
9) El director habla de forma optimista sobre el futuro.					
10) El director habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.					
11) El director presenta argumentos convincentes sobre una visión del futuro.					
12) El director demuestra confianza al referirse que las metas serán cumplidas.					
<b>Dimensión 4: Influencia Idealizada.</b>					
13) El director da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.					
14) El director me hace sentir orgullo de trabajar con él.					
15) El director enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.					
16) El director va más allá de sus propios intereses por el bien del grupo.					
17) El director se ha ganado el respeto por su forma de actuar.					
18) El director considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.					
19) El director demuestra sentido de autoridad y confianza.					
20) El director enfatiza la importancia de una visión común.					

## CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO INSTITUCIONAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Saraluz Melissa Chalco Ubaldo con Nro. DNI. 42927562, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Liderazgo transformacional para el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima, 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

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

**Instrucciones:** A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (x) el número que corresponda a su opinión.

### Variable 2: Compromiso Institucional.

#### Escala autovalorativa

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

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V2. Compromiso Institucional.</b>	Totalmente En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Dimensión 1: Afectiva</b>					
1) Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución.					
2) Realmente 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) Considero que no estaría bien dejar esta institución, aunque me beneficie en el cambio.					
<b>Dimensión 2: Normativa.</b>					
8) Considero que le debo mucho a esta institución.					

9) Esta institución se merece mi lealtad y respeto a sus normas.					
10) No podría dejar esta institución porque tengo un sentimiento de obligación con su gente.					
11) Promuevo el respeto por los estudiantes de la institución y sus necesidades de aprendizaje.					
12) Promuevo la participación de los padres en la educación de sus hijos.					
<b>Dimensión 3: Calculada</b>					
13) Si continúo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que aquí recibo.					
14) Aunque quisiera, sería muy difícil ahora mismo dejar este trabajo.					
15) Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
16) Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían.					
17) En este momento, dejar esta institución supondría un gran costo para mí.					
18) Si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
19) Trabajo en esta institución porque lo necesito, más no porque yo quiera.					
20) Podría dejar esta institución, aunque no tenga otro empleo a la vista.					

## Anexo 5

### Certificado de validez de los Instrumentos de medición por experto Mg. Elizabeth Cajahuaman Gonzales



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Consideración individualizada</b>								
1	El director dedica tiempo a enseñar y capacitar a los profesores.	✓		✓		✓		
2	El director me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
3	El director considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	✓		✓		✓		
4	El director realiza acciones que ayudan a mejorar mis capacidades.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: Estimulación intelectual</b>								
5	El director proporciona nuevas formas de abordar los problemas.	✓		✓		✓		
6	El director considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
7	El director propicia ver los problemas desde diferentes ángulos.	✓		✓		✓		
8	El director sugiere nuevas formas que permiten completar el trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: Motivación inspiracional</b>								
9	El director habla de forma optimista sobre el futuro.	✓		✓		✓		
10	El director habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.	✓		✓		✓		
11	El director presenta argumentos convincentes sobre una visión del futuro.	✓		✓		✓		
12	El director demuestra confianza al referirse que las metas serán cumplidas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4: Influencia idealizada</b>								
13	El director da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	✓		✓		✓		
14	El director me hace sentir orgullo de trabajar con él.	✓		✓		✓		
15	El director enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
16	El director va más allá de sus propios intereses por el bien del grupo.	✓		✓		✓		
17	El director se ha ganado el respeto por su forma de actuar.	✓		✓		✓		
18	El director considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	✓		✓		✓		
19	El director demuestra sentido de autoridad y confianza.	✓		✓		✓		
20	El director enfatiza la importancia de una visión común.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento que mide tiene la pertinencia, relevancia y calidad suficiente para medir la variable: Liderazgo Transformacional.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Elizabeth Cajahuaman Gonzales

DNI: 09476139

Especialidad del validador: Maestra en Administración en la educación

Lima, 10 de octubre del 2021.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Afectiva</b>								
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución.	✓		✓		✓		
2	Realmente 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	Considero que no estaría bien dejar esta institución, aunque me beneficie en el cambio.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: Normativa</b>								
8	Considero que le debo mucho a esta institución.	✓		✓		✓		
9	Esta institución se merece mi lealtad y respeto a sus normas.	✓		✓		✓		
10	No podría dejar esta institución porque tengo un sentimiento de obligación con su gente.	✓		✓		✓		
11	Promuevo el respeto por los estudiantes de la institución y sus necesidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Promuevo la participación de los padres en la educación de sus hijos.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: Calculada</b>								
13	Si continúo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que aquí recibo.	✓		✓		✓		
14	Aunque quisiera, sería muy difícil ahora mismo dejar este trabajo.	✓		✓		✓		
15	Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
16	Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían.	✓		✓		✓		
17	En este momento, dejar esta institución supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓		
18	Si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓		
19	Trabajo en esta institución porque lo necesito, más no porque yo quiera.	✓		✓		✓		
20	Podría dejar esta institución, aunque no tenga otro empleo a la vista.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El presente instrumento que mide tiene la pertinencia, relevancia y calidad suficiente para medir la variable: Compromiso Institucional.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Elizabeth Cajahuaman, Gonzales

**DNI:** 09476139

**Especialidad del validador:** Maestra en Administración en la Educación

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 10 de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante

## Certificado de validez de los Instrumentos de medición por experto Mg. Betty Jaramillo Hurtado



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Consideración individualizada</b>								
1	El director dedica tiempo a enseñar y capacitar a los profesores.	✓		✓		✓		
2	El director me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
3	El director considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	✓		✓		✓		
4	El director realiza acciones que ayudan a mejorar mis capacidades.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: Estimulación intelectual</b>								
5	El director proporciona nuevas formas de abordar los problemas.	✓		✓		✓		
6	El director considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
7	El director propicia ver los problemas desde diferentes ángulos.	✓		✓		✓		
8	El director sugiere nuevas formas que permiten completar el trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: Motivación inspiracional</b>								
9	El director habla de forma optimista sobre el futuro.	✓		✓		✓		
10	El director habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.	✓		✓		✓		
11	El director presenta argumentos convincentes sobre una visión del futuro.	✓		✓		✓		
12	El director demuestra confianza al referirse que las metas serán cumplidas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4: Influencia idealizada</b>								
13	El director da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	✓		✓		✓		
14	El director me hace sentir orgullo de trabajar con él.	✓		✓		✓		
15	El director enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
16	El director va más allá de sus propios intereses por el bien del grupo.	✓		✓		✓		
17	El director se ha ganado el respeto por su forma de actuar.	✓		✓		✓		
18	El director considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	✓		✓		✓		
19	El director demuestra sentido de autoridad y confianza.	✓		✓		✓		
20	El director enfatiza la importancia de una visión común.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El presente instrumento que mide tiene la pertinencia, relevancia y calidad suficiente para medir la variable de: Liderazgo Transformacional.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Betty Angélica Jaramillo Hurtado

**DNI:** 10743692

**Especialidad del validador:** Maestría en Psicología Educativa

Lima, 10 de octubre del 2021.

Firma del Experto Informante

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Afectiva</b>								
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución.	✓		✓		✓		
2	Realmente 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	Considero que no estaría bien dejar esta institución, aunque me beneficie en el cambio.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: Normativa</b>								
8	Considero que le debo mucho a esta institución.	✓		✓		✓		
9	Esta institución se merece mi lealtad y respeto a sus normas.	✓		✓		✓		
10	No podría dejar esta institución porque tengo un sentimiento de obligación con su gente.	✓		✓		✓		
11	Promuevo el respeto por los estudiantes de la institución y sus necesidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Promuevo la participación de los padres en la educación de sus hijos.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: Calculada</b>								
13	Si continúo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que aquí recibo.	✓		✓		✓		
14	Aunque quisiera, sería muy difícil ahora mismo dejar este trabajo.	✓		✓		✓		
15	Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
16	Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían.	✓		✓		✓		
17	En este momento, dejar esta institución supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓		
18	Si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓		
19	Trabajo en esta institución porque lo necesito, más no porque yo quiera.	✓		✓		✓		
20	Podría dejar esta institución, aunque no tenga otro empleo a la vista.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento que mide tiene la pertinencia, relevancia y claridad suficiente para medir la variable: Compromiso Institucional.

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Betty Angélica Jaramillo Hurtado

DNI: 10743692

Especialidad del validador: Maestra en Psicología Educativa

Lima, 10 de octubre del 2021.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante



# Certificado de validez de los Instrumentos de medición por experto Mg. Raúl Palomino Carbajal



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Consideración individualizada</b>								
1	El director dedica tiempo a enseñar y capacitar a los profesores.	✓		✓		✓		
2	El director me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
3	El director considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	✓		✓		✓		
4	El director realiza acciones que ayudan a mejorar mis capacidades.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: Estimulación intelectual</b>								
5	El director proporciona nuevas formas de abordar los problemas.	✓		✓		✓		
6	El director considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
7	El director propicia ver los problemas desde diferentes ángulos.	✓		✓		✓		
8	El director sugiere nuevas formas que permiten completar el trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: Motivación inspiracional</b>								
9	El director habla de forma optimista sobre el futuro.	✓		✓		✓		
10	El director habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.	✓		✓		✓		
11	El director presenta argumentos convincentes sobre una visión del futuro.	✓		✓		✓		
12	El director demuestra confianza al referirse que las metas serán cumplidas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4: Influencia idealizada</b>								
13	El director da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	✓		✓		✓		
14	El director me hace sentir orgullo de trabajar con él.	✓		✓		✓		
15	El director enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
16	El director va más allá de sus propios intereses por el bien del grupo.	✓		✓		✓		
17	El director se ha ganado el respeto por su forma de actuar.	✓		✓		✓		
18	El director considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	✓		✓		✓		
19	El director demuestra sentido de autoridad y confianza.	✓		✓		✓		
20	El director enfatiza la importancia de una visión común.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento que mide tiene la pertinencia, relevancia y calidad suficiente para medir la variable de: Liderazgo Transformacional.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Raúl Palomino Carbajal Hurtado

DNI: .22313127

Especialidad del validador: Maestro en Administración en la Educación


10, de octubre del 2021.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Raúl Palomino Carbajal  
 Especialista de Educación  
 Igual - Verdaderas  
 Firma del Experto Informante

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Afectiva</b>								
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución.	✓		✓		✓		
2	Realmente 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	Considero que no estaría bien dejar esta institución, aunque me beneficie en el cambio.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: Normativa</b>								
8	Considero que le debo mucho a esta institución.	✓		✓		✓		
9	Esta institución se merece mi lealtad y respeto a sus normas.	✓		✓		✓		
10	No podría dejar esta institución porque tengo un sentimiento de obligación con su gente.	✓		✓		✓		
11	Promuevo el respeto por los estudiantes de la institución y sus necesidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Promuevo la participación de los padres en la educación de sus hijos.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: Calculada</b>								
13	Si continúo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que aquí recibo.	✓		✓		✓		
14	Aunque quisiera, sería muy difícil ahora mismo dejar este trabajo.	✓		✓		✓		
15	Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
16	Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían.	✓		✓		✓		
17	En este momento, dejar esta institución supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓		
18	Si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓		
19	Trabajo en esta institución porque lo necesito, más no porque yo quiera.	✓		✓		✓		
20	Podría dejar esta institución, aunque no tenga otro empleo a la vista.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento que mide tiene la pertinencia, relevancia y calidad suficiente para medir la variable de: Compromiso Institucional.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Raúl Palomino Carbajal Hurtado

DNI: .22313127

Especialidad del validador: Maestro en Administración en la Educación

10, de octubre del 2021.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Raúl Palomino Carbajal  
 Especialista en Educación  
 UCV - Ventanilla  
 Firma del Experto Informante